

351.724
A6m
p c1

**PENGARUH MOTIVASI, SIKAP DAN KEMAMPUAN TERHADAP
EFEKTIVITAS PEMUNGUTAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN SEKTOR
PEDESAAN DAN PERKOTAAN DI KABUPATEN JEPARA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-2**

**Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi
Konsentrasi : Magister Administrasi Publik**



Diajukan oleh :

**LUKITO SUDI ASMARA
D4E000112**

Kepada

**Program Pascasarjana
Universitas Diponegoro Semarang
2002**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI, SIKAP DAN KEMAMPUAN TERHADAP EFEKTIVITAS PEMUNGUTAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN SEKTOR PEDESAAN DAN PERKOTAAN DI KABUPATEN JEPARA

dipersiapkan dan disusun oleh

LUKITO SUDI ASMARA

NIM : D4E000112

telah dipertahankan di depan Tim Penguji

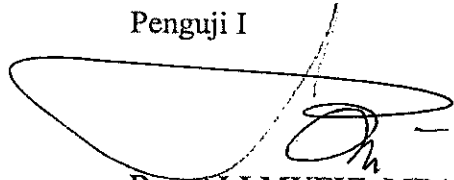
Pada Tanggal 28 Maret 2002

Susunan Tim Penguji

Pembimbing I


Drs. SUNDARSO, SU

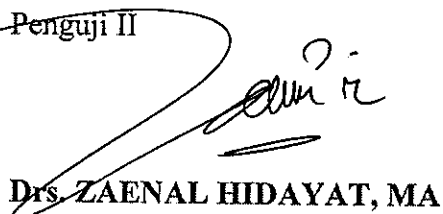
Penguji I


Drs. ALI MUFIZ, MPA

Pembimbing II


Dra. TRI KADARWATI, SU

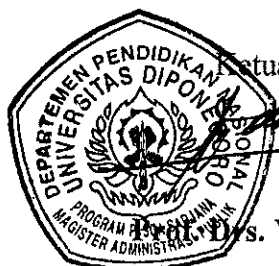
Penguji II


Drs. ZAENAL HIDAYAT, MA

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh Magister Sains

Tanggal **28 MAR 2002**



Ketua Program Studi MAP


Drs. Y. WARELLA, MPA, PhD

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, April 2002



LUKITO SUDI ASMARA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN
HALAMAN PERNYATAAN
DAFTAR ISI
ABSTRAKSI
ABSTRACT
KATA PENGANTAR
DAFTAR GAMBAR
DAFTAR TABEL
DAFTAR LAMPIRAN

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	14
D. Kegunaan Penelitian	14

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori / Pengkajian Teori	15
B. Hipotesis	48

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Rancangan / Perspektif Pendekatan Penelitian	49
B. Ruang Lingkup / Fokus Yang diamati	49
C. Lokasi Penelitian	50
D. Variabel Penelitian / Fenomena yang diamati	50
1. Klasifikasi Variabel	50
2. Definisi Konseptual	51
3. Definisi Operasional	51
E. Jenis dan Sumber Data	56
F. Instrumen Penelitian	56
G. Populasi dan Teknik Pengambilan sampel	57
H. Teknik Pengumpulan Data	58
I. Teknik Analisa Data	59

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	70
B. Analisis Hasil Penelitian	99
C. Diskusi	122

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	127
B. Saran.	129

ABSTRAKSI

Era otonomi daerah telah memberikan cara berfikir tentang upaya menggali sumber-sumber pendapatan yang ada di daerah, baik dilakukan secara intensifikasi maupun ekstensifikasi pendapatan daerah guna kelangsungan dan peningkatan pembangunan disegala bidang , peran aparat pemerintah baik tingkat kabupaten sampai tingkat kelurahan/desa dituntut memberikan peran pelayanan yang baik kepada masyarakat sehingga keterlibatan masyarakat terhadap kebijakan pemerintah akan selalu didukung dengan sepenuhnya.

Demikian halnya kebijakan pemerintah tentang pajak bumi dan bangunan yang tertuang dalam Undang-Undang nomor 12 tahun 1985 tentang pajak bumi dan bangunan, mempunyai peran yang besar dalam memberikan dukungan pembiayaan pembangunan disegala bidang, di Kabupaten Jepara pajak tersebut memberikan kontribusi sebesar 30 % dari pendapatan asli daerah , dimana peran aparat pemerintah khususnya pada tingkat kelurahan/desa menjadi tumpuan suksesnya penerimaan pajak tersebut, namun disadari bahwa pelaksanaan pemungutan pajak tersebut dihadapkan pada banyak sekali hambatan baik secara internal yaitu tingkat motivasi, sikap, kepemimpinan , kemampuan dan lain sebagainya serta hambatan secara eksternal yaitu dari kebijakan pemerintah, kesadaran wajib pajak, lingkungan dan lain sebagainya. Mengingat begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi atas keberhasilan pemungutan pajak bumi dan bangunan , maka penulis hanya melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, sikap dan kemampuan terhadap

efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan di Kabupaten Jepara.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian eksplanatory yaitu bertujuan menguji hipotesis dengan teknik analisis korelasi spearman, dari hasil uji hipotesis telah membuktikan bahwa adanya hubungan positif antara hubungan variabel independen dengan variabel dependen, yaitu dari hubungan motivasi dengan efektifitas pemungutan membuktikan bahwa harga hitung lebih besar jika dibandingkan dengan tabel yaitu $2,148 > 1,96$, dari hubungan sikap dengan efektifitas pemungutan membuktikan bahwa harga hitung lebih besar jika dibandingkan dengan tabel yaitu $2,308 > 1,96$, dan dari hubungan kemampuan dengan efektifitas pemungutan membuktikan bahwa harga hitung lebih besar jika dibandingkan dengan tabel yaitu $2,069 > 1,96$. Dengan adanya hubungan yang positif pengaruh tingkat motivasi, sikap dan kemampuan petugas pemungut yang ada di kelurahan/desa terhadap efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan, maka akan menjadi bahan evaluasi dan perencanaan dalam pengambilan kebijakan tentang pajak bumi dan bangunan oleh pemerintah daerah.

ABSTRACT

Territorial autonomy Era has given the way of thinking about the way of discovering the income sources in the territory, it can be done intensifically or extensifically the territory income in order to carry out and to increase the development in every fields, the role of government instruments in regency to village is demanded to give the good service to the society so the involvement of the society to the government policy will be totally supported.

Likewise the government policy about land and property tax that is applied in rule number 12, 1985 about land and property tax, having great role in giving support about the payment of developing in every fields in Jepara regency. The tax gives contribution it's about 30 % of territory real income, where that role of government instruments especially in the village become the pillar of the success in receiving tax, it's realized that the carry out of tax contribution faced on many barriers, it can be internally such as motivation level, attitude, leadership, ability etc and also the externally barriers such as, the government policy, the awareness of tax obligation, environment etc. As there are many factors that influence the success of contributing land and property tax, so the writer only does the research about the influence of motivation, attitude and the ability of the effectivity of contributing land and property tax in the rural and urban sector in Jepara regency

In this research, the writer uses explanatory research that aimed to examine the hypothesis by using spearman correlation analysis technique. As the result of hypothesis test, has proved that there is positive relation between independent and

dependent variable, that is from the relation of motivation with contribution effectivity, proving that counted price is bigger than the table $2,148 > 1,96$ and from the attitude relation with contribution effectivity, prove that the counted price is bigger than the table $2,308 > 1,96$, and from the ability relation with contribution effectivity, prove that the counted price is bigger than the table $2,069 > 1,96$ with the existence of positive relation between motivation level, attitude and the contributor's ability in the village to the contribution effectivity of land and property tax so it can be used as evaluation matter and the planning in taking the policy about land and property tax by territorial government.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alkhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan tesis tentang pengaruh motivasi, sikap dan kemampuan terhadap efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan di Kabupaten Jepara, dalam hal ini untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai derajat sarjana S-2 pada program pascasarjana Universitas Diponegoro dengan program studi Magister Ilmu Administrasi konsentrasi Magister Administrasi Publik.

Keberhasilan ini pun tidak terlepas dari dukungan dari semua pihak baik berupa moral maupun material, untuk itu atas dukungannya penulis ucapkan banyak terima kasih terutamanya kepada yang terhormat :

1. Lembaga program pascasarjana program studi Magister Ilmu Administrasi konsentrasi Magister Administrasi Publik Universitas Diponegoro, yang didalamnya ketua, sekretaris dan sekretariat program
2. Para Dosen yang mengampu mata kuliah pada program studi Magister Administrasi Publik
3. Bapak Drs Sundarso, SU dan Ibu Dra Tri Kadarwati, SU selaku pembimbing tesis
4. Pemerintah Daerah Kabupaten Jepara yang telah memberikan ijin dan bantuannya
5. Para Lurah/Petinggi beserta para petugas pemungut yang telah merelakan waktunya untuk dapat menjadi sampel penelitian

6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu telah membantu baik langsung maupun tidak langsung demi terselesainya tesis ini.

Pepatah mengatakan bahwa tiada gading yang tak retak, demikian halnya penulis bahwa penulisan ini jauh dari sempurna , untuk itu kritik saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Semarang, Maret 2002

Penulis

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Gambar II.1 Sebab Efektifitas	17
2. Gambar II.2. Faktor-faktor penyumbangan Efektifitas Organisasi	20
3. Gambar II.3. Teori Mendasari Penelitian	21
4. Gambar II.4. Proses Motivasi	31
5. Gambar II.5. Pertumbuhan Sikap	36
6. Gambar II.6. Tiga Komponen Sikap	39
7. Gambar II.7. Indikator Variabel Penelitian	47
8. Gambar II.8. Hepotesis Geometris	48
9. Gambar IV.9. Alur Pelaksanaan Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan	68
10. Gambar IV.10. Susunan dan Tata kerja Pemerintahan Desa	69
11. Gambar IV.11. Susunan dan Tata kerja Kelurahan	70

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Tabel I.1. Data Penerimaan Pendapatan Daerah	3
2. Tabel I.2. Data Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan	4
3. Tabel I.3. Data Subyek dan Obyek Pajak Bumi dan Bangunan	7
4. Tabel I.4. Data Tunggakan Pajak Bumi dan bangunan	9
5. Tabel III.5. Tahapan Pengambilan Sampel	58
6. Tabel IV.6. Distribusi Jenis Kelamin	71
7. Tabel IV.7. Distribusi Kelompok Umur	72
8. Tabel IV.8. Distribusi Pendidikan Akhir	72
9. Tabel IV.9. Distribusi Tingkat Penghasilan Tiap Bulan	73
10. Tabel IV.10. Distribusi Target Tiap Bulan	74
11. Tabel IV.11. Distribusi Jumlah Pekerjaan	75
12. Tabel IV.12. Distribusi Hasil Pekerjaan	75
13. Tabel IV.13. Distribusi Tingkat Penghasilan Perbulan disetorkan ke TP	76
14. Tabel IV.14. Distribusi Tingkat Penghasilan dari Target Per Bulan	77
15. Tabel IV.15. Distribusi Kegagalan Pemungutan	77
16. Tabel IV.16. Distribusi Kesulitan Dalam Lokasi Pemungutan	78
17. Tabel IV.17. Distribusi Hasil Pemungutan untuk Kebutuhan Sendiri	79
18. Tabel IV.18. Distribusi Hasil Pemungutan untuk Digunakan Jk Tertentu	79
19. Tabel IV.19. Distribusi Hasil Pemungutan untuk Dinas	80
20. Tabel IV.20. Distribusi Pengaruh Kebutuhan Ekonomi	81
21. Tabel IV.21. Distribusi Pengaruh Tersedianya Kelengkapan Kerja	82
22. Tabel IV.22. Distribusi Pengaruh Keselamatan Kerja	82
23. Tabel IV.23. Distribusi Diakui Seorang Profesional	83
24. Tabel IV.24. Distribusi Beban Tugas tidak Dibedakan	84
25. Tabel IV.25. Distribusi Kebutuhan Penghargaan Prestasi Kerja	85
26. Tabel IV.26. Distribusi Hasil Pemungutan disetor sesuai Target	85

27. Tabel IV.27. Distribusi Keberhasilan Karena Adanya Kerjasama	86
28. Tabel IV.28. Distribusi Kebutuhan Keamanan Kerja	87
29. Tabel IV.29. Distribusi Kepuasan Tugas	88
30. Tabel IV.30. Distribusi Kepuasan Mengatasi Masalah	88
31. Tabel IV.31. Distribusi Kepuasan Beban Tugas	89
32. Tabel IV.32. Distribusi Kepuasan Lingkungan Kerja	90
33. Tabel IV.33. Distribusi Mematuhi Jam Kerja	90
34. Tabel IV.34. Distribusi Mematuhi Peraturan	91
35. Tabel IV.35. Distribusi Mematuhi Target Penerimaan	92
36. Tabel IV.36. Distribusi Mematuhi Disiplin Setoran	92
37. Tabel IV.37. Distribusi Kemampuan Pemahaman Kepada wajib Pajak	93
38. Tabel IV.38. Distribusi Kemampuan Pelayanan Kepada Wajib Pajak	94
39. Tabel IV.39. Distribusi Kemampuan Menyesuaikan diri	94
40. Tabel IV.40. Distribusi Kemampuan Merencanakan Program	95
41. Tabel IV.41. Distribusi Kemampuan Stamina Dalam Tugas	96
42. Tabel IV.42. Distribusi Kebutuhan Ketrampilan Alat Perkantoran	96
43. Tabel IV.43. Distribusi Kemampuan Menggerakkan Alat Perkantoran	97
44. Tabel IV.44. Distribusi Kebutuhan Kecakapan Menghitung	98
45. Tabel IV.45. Distribusi Kecakapan Menghitung	98
46. Tabel IV.46. Katagori Skor Kelas Efektifitas Pemungutan	100
47. Tabel IV.47. Klasifikasi Nilai Variabel Efektifitas Pemungutan	101
48. Tabel IV.48. Katagori Variabel Efektifitas Pemungutan	103
49. Tabel IV.49. Katagorian Skor Kelas Motivasi	104
50. Tabel IV.50. Klasifikasi Nilai Variabel Motivasi	104
51. Tabel IV.51. Katagori Variabel Motivasi	106
52. Tabel IV.52. Katagorian Skor Kelas Sikap	108
53. Tabel IV.53. Klasifikasi Nilai Variabel Sikap	108
54. Tabel IV.54. Katagori Variabel Sikap	110
55. Tabel IV.55. Katagorian Skor Kelas Kemampuan	111
56. Tabel IV.56. Klasifikasi Nilai Variabel Kemampuan	112
57. Tabel IV.57. Katagori Variabel Kemampuan	114

58. Tabel IV.58. Hubungan Antara Motivasi dengan Efektifitas Pemungutan	115
59. Tabel IV.59. Uji Korelasi Rank Spearman Antara Motivasi Dng Efektifitas	116
60. Tabel IV.60. Hubungan Antara Sikap dengan Efektifitas Pemungutan	117
61. Tabel IV.61. Uji Korelasi Rank Spearman Antara Sikap Dng Efektifitas	118
62. Tabel IV.62. Hubungan Antara Kemampuan Dng Efektifitas Pemungutan	119
63. Tabel IV.63. Uji Korelasi Rank Spearman Antara Kemampuan Dng Efts	121
64. Tabel IV.64. Hub Antara Motivasi,Sikap Dan kemampuan Dng Efektifitas	122

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor

1. Daftar Pertanyaan Responden
2. Data Hasil SPSS
3. Surat Ijin Penelitian Instansi
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1994 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan
6. Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 7 Tahun 2000 tentang Pedoman Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa
7. Keputusan Bupati Jepara Nomor 061.1/758 tahun 2000 tentang Nomenklatur, Jenis dan Jumlah serta Penjabaran Tugas Pokok Fungsi dan Susunan Organisasi Kecamatan dan Kelurahan di Kabupaten Jepara.
8. Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Jepara Nomor 973/561 tahun 1999 tentang Penugasan Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan sector Perkotaan dan Pedesaan kepada Kelurahan/Desa di Kabupaten Dati II Jepara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era reformasi yang diikuti dengan desentralisasi kewenangan dan perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah pada gilirannya akan menyebabkan banyaknya perubahan secara mendasar, pada berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia baik tingkat pusat maupun tingkat daerah, salah satu wujud responsivitas pemerintah terhadap tuntutan perubahan, ini terlihat dengan berlakunya undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan undang-undang nomor 25 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dengan daerah. Dengan berlakunya undang-undang tersebut, maka jelas bahwa tuntutan akan pemberdayaan kemampuan daerah dalam pengelolaan sumber daya dan otonominya akan semakin mengedepan, besar dan kompleks.

Tuntutan terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan umum dan penyediaan barang kebutuhan masyarakat yang semakin beragam dan kompleks, mengharuskan daerah untuk mampu mengelola pembangunan di daerah secara lebih efisien, efektif, transparan, akuntabilitas, responsive sesuai dengan pilihan, serta kebutuhan masyarakat, menuju masyarakat madani dalam konteks " Good Governance " .

UPT-PUSTAK-UNDIP

Penyediaan kualitas sumberdaya manusia yang ada masih memerlukan penanganan dengan seksama, kemampuan untuk memasuki pelayanan publik hanya akan terwujud jika disertai dengan pembangunan kualitas sumberdaya manusia yang memadai, sejalan dengan itu perlu ditandai pula bahwa sumber-sumber keuangan daerah tersebut untuk keperluan investasi dalam bidang ekonomi guna meningkat kan pelayanan kepada masyarakat semakin terbatas, oleh karena itu daerah dituntut harus mencari sumber-sumber pembiayaan yang kreatif dan inovatif.

Mendasari pada undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan undang-undang nomor 25 tahun 1999 tentang perimbangan keuangan antara pusat dan daerah, maka sumber-sumber pendapatan daerah sebagai berikut:

1. Pendapatan Asli Daerah (PAD), terdiri dari :

- a. Hasil Pajak Daerah
- b. Hasil Restribusi Daerah
- c. Hasil Perusahaan Milik Daerah dan Hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan
- d. Lain-lain pendapatan asli daerah yang sah

2. Dana Perimbangan terdiri dari :

- a. Hasil Pajak Bumi dan Bangunan
- b. Hasil bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan
- c. Penerimaan dari Sumber Daya Alam (SDA)

- d. Dana Alokasi Umum
 - e. Dana Alokasi Khusus
3. Pinjaman Daerah.
 4. Lain-lain penerimaan yang sah

Sumber-sumber pendapatan tersebut diatas menjadi harapan yang besar pada daerah , sebagai modal untuk penyelenggaraan pemerintahan , pembangunan dan kemasyarakatan . Dalam perkembangan penerimaan pendapatan daerah Kabupaten Jepara , pada kurun waktu 5 (lima) tahun kebelakang yaitu dimulai tahun 1996/1997 sampai dengan tahun 2000 dapat dilihat tabel sebagai berikut :

Tabel :I.1.

Data Penerimaan Pendapatan Daerah

No	Tahun	PAD	APBD	Persentase
1.	1996/1997	10.475.188.871	29.999.537.000	35%
2	1997/1998	14.146.726.830	43.597.377.000	33%
3	1998/1999	19.129.472.849	74.187.290.000	26%
4	1999/2000	19.366.048.598	85.308.466.000	23%
5	2000	18.468.832.035	89.716.550.210	21%

Sumber : APBD Kabupaten Jepara, Tahun 1996/1997-2000.

Melihat tabel tersebut maka dapat dijelaskan bahwa pendapatan daerah tersebut terdiri dari : Pendapatan asli daerah, perimbangan pembagian hasil pajak yaitu Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) dan Bea perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan (BPHTB), Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor (PBBKB) dan Bea

Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB) dan bagi hasil bukan pajak yaitu iuran hasil hutan. Pada perkembangannya selalu mengalami peningkatan sejalan dengan peningkatan penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan.

Dilihat pada rincian tentang sumbangan tiap-tiap sumber pendapatan daerah, maka sumber pendapatan daerah yang paling tinggi adalah pada Pajak Bumi dan Bangunan yaitu mencapai kurang lebih 30 % (persen) tiap tahunnya dari penerimaan pendapatan daerah, dan penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan tersebut bersumber dari 5 (lima) sektor yaitu : Pedesaan, Perkotaan, Perhutanan, Perkebunan, dan Pertambangan, berarti memberikan sumbangan yang sangat besar pada daerah untuk pembangunan fisik dan non fisik. Dilihat dari tabel perkembangan penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kebelakang yaitu dimulai tahun 1996/1997 sampai dengan tahun 2000, yaitu sebagai berikut :

Tabel : I.2.

Data Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan

No	Tahun	Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan	Persentase Terhadap PAD	Persentase Terhadap APBD
1	1996/1997	3.246.038.768	31%	10%
2	1997/1998	3.857.365.836	27%	8%
3	1998/1999	5.837.829.693	31%	7%
4	1999/2000	4.939.535.938	26%	6%
5	2000	5.604.677.851	30%	6%

Sumber : APBD Kabupaten Jepara, Tahun 1996/1997-2000.

Pajak bumi dan bangunan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan dan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1994 tentang perubahan atas Undang-Undang nomor 12 tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan, sebagai pajak pusat hasilnya diberikan kepada daerah dengan perimbangan pembagian yaitu sebagai berikut : Pusat 10 % (persen), Propensi 16,2 % (persen), Kabupaten/Kota 64.8 % (persen). Dalam pelaksanaan Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan dari 5 (lima) sektor sebagai obyek pemungutan tidak seluruhnya dilakukan oleh parat pusat , namun ada 2 (dua) sektor yaitu Pedesaan dan Perkotaan yang penanganan pemungutannya dilakukan oleh daerah Kabupaten/Kota , hal ini didasarkan pada Surat Keputusan Kerja Sama (SKB) antara Direktorat Jenderal Pajak dengan Direktorat Jenderal Pemerintahan Umum Otonomi Daerah (PUOD) nomor Kep-30/PJ.7/1986 dan nomor 973-562 tentang pelaksanaan pelimpahan wewenang penagihan pajak bumi dan bangunan kepada Gubernur Kepala Daerah Tingkat I dan/atau Bupati/Walikota Kepala Daerah Tingkat II. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan sebagai berikut

- a. Kabupaten/Kota mempunyai struktur terbawah yaitu Kecamatan dan Kelurahan/Desa
- b. Kabupaten/Kota mempunyai pengetahuan tentang kondisi wilayahnya dengan baik
- c. Subyek dan obyek pada sektor pedesaan dan perkotaan sangat banyak.

Di Kabupaten Jepara pelaksanaan pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan pada sektor pedesaan dan perkotaan tersebut diserahkan pada Kelurahan/Desa sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Bupati nomor 973/561/1999 tentang penugasan pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan sektor pedesaan dan perkotaan kepada Kelurahan/Desa di Kabupaten Jepara. Dengan demikian Kelurahan/Desa mempunyai tanggung jawab atas penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan diwilayahnya dan tanggung jawab atas pekerjaan tersebut untuk melakukan pemungutan kepada wajib pajak maka Kelurahan/ Desa mendapatkan upah pungut sebesar 5,4 % dari hasil pungutannya. Sedangkan pada tingkat Kabupaten dan Kecamatan mempunyai tanggung jawab tentang monitoring , pengawasan dan evaluasi atas pelaksanaan yang dilakukan oleh Kelurahan/Desa.

Di Kabupaten Jepara dengan letak geografi yang heterogen yang terdiri dari wilayah pantai , daratan dan pegunungan , berdasarkan data dari kantor statistik pada tahun 2000 jumlah penduduk sebanyak 968.000 jiwa, telah terbagi dalam 14 (empat belas) wilayah Kecamatan dan 193 (seratus sembilan puluh tiga) wilayah Kelurahan/Desa, dan merupakan bagian dari sumber-sumber potensi yang dapat digali untuk meningkatkan pendapatan daerah.

Perkembangan subyek dan obyek pajak bumi dan bangunan di Kabupaten Jepara tersebut pada 5 (lima) tahun kebelakang mengalami kenaikan yang sangat berarti yaitu mulai tahun 1996/1997 sampai dengan tahun 2000 dengan tabel sebagai berikut :

Tabel :I. 3.

Data Subyek dan Obyek Pajak Bumi dan Bangunan

No	Tahun	Subjek Pajak	Obyek Pajak
1.	1996	424.555	466.830
2.	1997	420.872	462.959
3.	1998	411.573	452.731
4.	1999	440.361	484.397
5.	2000	447.644	492.409

Sumber : Dipenda Kabupaten Jepara, Tahun 1996-2000.

Pelaksanaan pemungutan yang dilakukan oleh Kelurahan /Desa ,dalam pelaksanaannya telah mengerahkan semua potensi baik sarana prasarana maupun tenaga sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga tersebut, Kelengkapan sarana dan prasarana yang dimiliki Kelurahan /Desa pada umumnya sangat terbatas, pada kurangnya sarana transportasi yang merupakan sarana utama untuk melakukan kegiatan pemungutan pada wajib pajak mengalami banyak kendala/hambatan, hal ini dihadapkan pada kondisi wajib pajak maupun kondisi geografis yaitu letak yang berjauhan satu wajib pajak dengan lainnya, dan kurangnya sarana administrasi seperti kelengkapan mesin ketik dan alat tulis lainnya yang sering dibutuhkan untuk memproses pengusulan permohonan pengurangan atau keberatan yang diajukan wajib pajak , laporan berkala tentang hasil pemungutan dan lain sebagainya.

Kondisi pegawai yang dimilikinya yaitu rata-rata tiap Kelurahan /Desa sebanyak 10 (sepuluh) pegawai, kondisi pegawai yang dapat dilihat kenyataan

yaitu dari tingkat pendidikan sebagian besar masih dibawah pendidikan dasar, dan pegawai tersebut rata-rata berusia diatas 40 (empat puluh) tahun dengan kondisi fisik yang lemah, hal ini menunjukkan pada tingkat kemampuan yang dimiliki mereka masih rendah , terlihat saat melakukan komunikasi dengan wajib pajak penjelasannya belum dapat diterima dengan jelas oleh wajib pajak dan belum lagi administrasi yang mestinya dilakukan pada setiap lembaga yaitu menyusun rencana kerja ,mengagenda suatu kegiatan , administrasi keuangannya dan lain sebagainya, belum dapat dilaksanakan dengan sempurna yang akhirnya berakibatkan pada kurang tertibnya penerimaan pemungutan dan tertib administrasi Pajak Bumi dan Bangunan tersebut.

Pendapatan atau penghasilan pegawai pada Kelurahan menggantungkan pada gaji yang diterima tiap bulannya sedangkan pada tingkat Desa penghasilannya menggantungkan pada bengkok, pada kenyataannya pendapatan tersebut belum dapat menjamin keperluan yang dibutuhkan untuk keluarganya, sehingga ada upaya menutupi kebutuhannya dengan melakukan kegiatan di luar tugasnya, kegiatan yang dilakukannya itu bermacam-macam antara lain melakukan usaha mebel, membuka toko atau warung, usaha makelaran dan lain-lain, hal ini tentunya akan berakibat pada kurangnya memperhatikan tugas melakukan pemungutan pajak , yang terjadi pelayanan terhadap wajib pajak kurang optimal, keluhan –keluhan yang timbul dari wajib pajak tentang keterlambatan pemungutan, penyelesaian tentang pengajuan pengurangan dan keberatan yang diajukan ke Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan di Kudus lewat

Kelurahan atau Desa sering terlambat. Sedangkan pada kesadaran wajib pajak masih kurang yaitu dengan memperlihatkan sikap tidak mau membayar dan ada kecenderungan untuk menghindar dari datangnya petugas pemungut.

Kondisi tersebut diatas berakibat pada kurang berhasilnya pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan, dan akhirnya berakibat pada penurunan penerimaan pendapatan daerah, dan ini dapat dilihat pada tabel perkembangan tunggakan pajak pada kurun waktu 5 (lima) tahun kebelakang yaitu dimulai pada tahun 1996/1997 sampai dengan 2000 yaitu sebagai berikut :

Tabel :I.4.

Data Tunggakan Pajak Bumi dan Bangunan

No	Tahun	Baku Ketetapan	Tunggakan	Persentase
1	1996/1997	2.224.923.687	406.476.419	18%
2	1997/1998	2.061.830.828	246.377.936	12%
3	1998/1999	2.258.704.969	390.387.115	17%
4	1999/2000	2.434.026.840	197.754.518	8%
5	2000	2.636.248.966	414.046.310	16%

Sumber : Dipenda Kabupaten Jepara, Tahun 1996/1997-2000

Tunggakan tersebut diatas, menunjukkan adanya banyak faktor yang mempengaruhi yaitu baik dari kesadaran wajib pajak maupun dari petugas pemungut, mengingat cakupan yang sangat luas maka dalam penelitian ini penulis karena kemampuannya hanya melihat pada para petugas pemungut dengan segala keterbatasannya untuk melaksanakan tugas sebagai pelayan masyarakat yaitu melakukan pemungutan pajak bumi dan bangunan kepada wajib

pajak, dan penulis hanya melihat pada unsur motivasi, sikap dan kemampuan petugas pemungut yang mempengaruhi efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan, dengan demikian apabila dilakukan pembenahan terhadap kondisi dari petugas pemungut tersebut dimungkinkan dapat mempengaruhi sikap dari wajib pajak bumi dan bangunan itu sendiri.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

B.1 Identifikasi Masalah

1.1. Efektifitas Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan Sektor Pedesaan Perkotaan

Pelaksanaan pemungutan pajak bumi dan bangunan mengalami banyak sekali hambatan atau kendala yang dihadapi, khususnya atas pelaksanaan pemungutan pada sektor pedesaan dan perkotaan yang dilaksanakan pada kelurahan/desa, dimana dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan yaitu sebagai berikut

- a. Terbatasnya sarana prasarana operasional pemungutan;
- b. Sifat heterogen sikap wajib pajak yang dihadapi ;
- c. Luasnya lingkungan kerja yang dikerjakan;
- d. Sulitnya lokasi tempat wajib pajak yang akan dipungut;
- e. Timbulnya tunggakan tiap tahun pada masa pajak.
- f. Hasil pungutan yang tidak segera disetor.

Keterbatasan tersebut diatas maka kelurahan/desa sebagai suatu organisasi yang dapat menunjukkan tentang keberhasilan untuk mencapai sasaran/tujuan yang dikehendaki tentunya bermuara pada sumberdaya manusia dan sarana prasarana yang dimilikinya , namun demikian sumber manusia tentunya akan lebih dominan atas keberhasilan organisasi tersebut dan saat ini yang terjadi adanya tunggakan pajak bumi dan bangunan setiap tahunnya , dan penulis melihat adanya indikasi yang mempengaruhi terhadap keberhasilan pemungutan pajak bumi dan bangunan tersebut yaitu pada motivasi , sikap dan kemampuan petugas pemungut dari kelurahan/desa tersebut.

1.2. Motivasi

Kondisi petugas pemungut pajak bumi dan bangunan dari kelurahan/desa dijelaskan yaitu sebagai berikut :

- a. Gaji yang diterimanya hanya mengandalkan pada gaji tiap bulan yang diterimanya sebagai pegawai golongan rendah pada kantor kelurahan;
- b. Pendapatan yang diterima hanya mengandalkan pada bengkok yang diterimanya sebagai pegawai kantor desa dengan kondisi yaitu sebagai berikut
 - Tanah sawah tadah hujan
 - Luas tanah sangat terbatas
 - Hasil yang diperoleh masih rendah

- b. Rendahnya tingkat kemampuan komunikasi
- c. Rendahnya tingkat kemampuan fisik , sebagian besar petugas pemungut berusia lebih dari 40 (empat puluh) tahun dengan kondisi lemah.
- d. Sulitnya perekrutan pegawai sesuai standar kemampuan

B.2. Perumusan Masalah

Memperhatikan indentifikasi masalah maka dapat dirumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi para petugas pemungut terhadap rendahnya efektifitas pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan pada sektor pedesaan dan perkotaan ?
2. Apakah ada pengaruh sikap para petugas pemungut terhadap rendahnya efektifitas pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan pada sektor pedesaan dan perkotaan ?
3. Apakah ada pengaruh kemampuan para petugas pemungut terhadap rendahnya efektifitas pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan pada sektor pedesaan dan perkotaan ?
4. Apakah ada pengaruh motivasi, sikap dan kemampuan, para petugas pemungut terhadap rendahnya efektifitas pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan sector pedesaan dan perkotaan ?

C. Tujuan Penelitian

Penulis merumuskan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Memperluas wawasan ilmu pengetahuan penulis yang berkaitan dengan efektifitas pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan sektor pedesaan dan perkotaan;
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, sikap dan kemampuan terhadap efektifitas pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan sektor pedesaan dan perkotaan;
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan usaha meningkatkan efektifitas pemungutan Pajak bumi dan Bangunan pada sektor pedesaan dan perkotaan.

D. Kegunaan Penelitian

Penulis menyusun rumusan kegunaan penelitian sebagai berikut :

1. Ditemukan adanya pengaruh antara variabel motivasi , sikap dan kemampuan terhadap efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan pada sektor pedesaan dan perkotaan, maka akan lebih mudah digunakan untuk mengambil kebijakan peningkatan penerimaan pajak bumi dan bangunan tersebut;
2. Penelitian ini tidak dilakukan pembahasan secara keseluruhan variabel yang mempengaruhi, maka belum dapat dikatakan sempurna , untuk itu hanya dapat dijadikan atau digunakan sebagai referensi pada penelitian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori/Pengkajian Teori

A.1. Teori Yang Mendasari Penelitian

Mengingat pada teori yang mendasari penelitian tentang efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan yang dilaksanakan oleh kelurahan/desa sebagai organisasi pemerintahan terendah diwilayah kabupaten, maka terlebih dahulu akan dikemukakan beberapa pengertian tentang organisasi.

Menurut Siagian dalam (Idrawijaya 1983:3) mengemukakan:

“Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seorang/beberapa orang yang disebut bawahan. “

Menurut Atmosudirdjo (1976:5) mengemukakan:

“ Organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara kelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu “

Menurut Indrawijaya (1983:4) mengemukakan “Organisasi dapat pula didefinisikan sebagai suatu himpunan interaksi manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang terikat dalam suatu ketentuan yang telah disetujui bersama “

Kacamata administrasi dan manajemen, dalam suatu organisasi selalu ada seseorang atau beberapa orang yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan sejumlah orang untuk bekerjasama dengan segala aktivitas dan fasilitasnya, dan organisasi itu sendiri terdiri dari individu dan kelompok, karenanya efektifitas organisasi juga terdiri efektifitas individu dan kelompok. Tetapi efektifitas organisasi lebih sekedar penjumlahan efektifitas individu dan kelompok. Melalui efek sinergi, organisasi mendapatkan tingkat efektifitas yang lebih tinggi dibandingkan penjumlahan bagian-bagiannya.

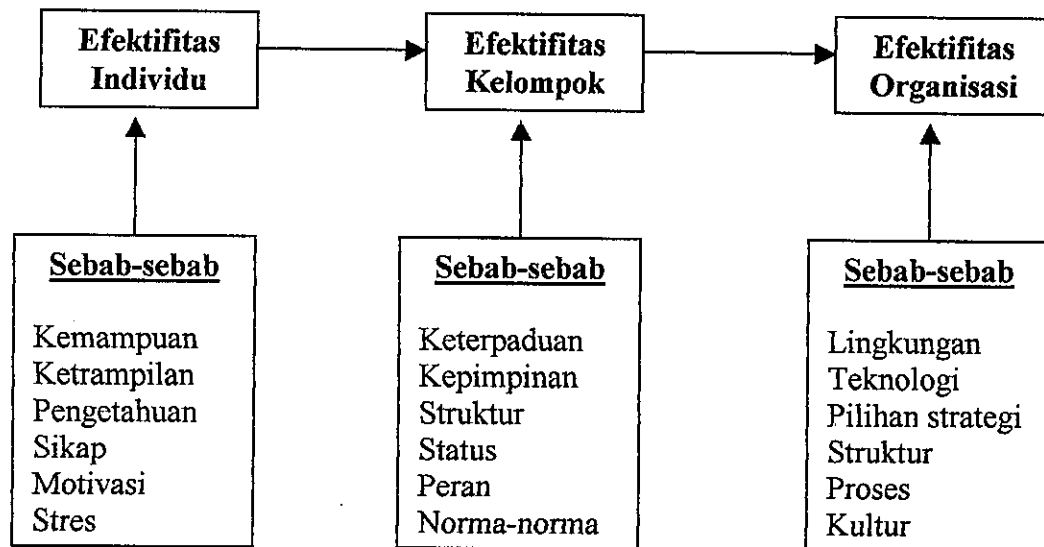
Menurut Gibson et al (1996:30) mengemukakan :

“Masing-masing tingkat efektifitas dapat dipandang sebagai suatu sebab variabel oleh variabel lain (ini berarti sebab efektifitas) “

Pendapat Gibson tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa pada efektifitas individu sebab-sebabnya terdiri dari kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan stres, efektifitas kelompok sebab-sebabnya terdiri dari keterpaduan, kepemimpinan, struktur, status, peran, dan norma-norma, sedang efektifitas organisasi sebab-sebabnya terdiri-dari lingkungan, teknologi, pilihan strategi, struktur, proses, dan kultur. Ini semua mempunyai hubungan sebab dari variabel oleh variabel lainnya, hal ini dapat digambarkan dalam suatu bagan suatu sebab efektifitas yaitu sebagai berikut:

Gambar :II.1.

Sebab Efektifitas
Sumber : Gibson et. al (1996:32)



Dijelaskan bahwa efektifitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia. Manusia merupakan sumberdaya yang umum bagi semua organisasi. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, manajer harus mempunyai lebih dari sekedar pengetahuan dalam hal penentuan kinerja individu. Psikologi dan psikologi sosial memberikan kontribusi atas pengetahuan yang relevan mengenai hubungan antara sikap, persepsi, kepribadian, nilai-nilai dan kinerja individu. Dalam kemampuan sifat biologikel dan yang bisa dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik bersifat mental maupun fisik. Ketrampilan kompetensi berhubungan dengan pekerjaan. Sikap adalah determinan perilaku sebab, sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sebuah sikap adalah perasaan positif atau

negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek dan keadaan. Motivasi kekuatan yang mendorong seseorang karyawan menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Stres merupakan akibat utama atas interaksi antara pekerjaan dan individu.

Menurut David J. Lawless mengemukakan: menyusun model efektifitas dengan menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja organisasi adalah : Teknologi, Hambatan lingkungan, Kesempatan baik, Kecakapan perseorangan, Motivasi.

Sedangkan menurut The Liang Gie (1982) mengemukakan : Faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja adalah

1. Motivasi kerja,
2. Kemampuan kerja,
3. Suasana kerja,
4. Lingkungan kerja
5. Perlengkapan dan fasilitas,
6. Prosedur kerja

Demikian halnya pendapat dari Henry Simamora (1999:418) mengatakan bahwa disamping persyaratan-persyaratan tugas formal, perilaku-perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi , aktivitas-aktivitas ini

disebut perilaku-perilaku inovatif dan spontan , tidak dapat dimasukkan kedalam persyaratan-persyaratan tugas formal . Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga efektifitasnya dipengaruhi oleh kesediaan karyawan-karyawan untuk melakukan perilaku inovatif dan spontan , beberapa perilaku ini yang paling penting meliputi :

1. Kerjasama , tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan-tujuan organisasional;
2. Tindakan protektif , tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan menghilangkan ancaman-ancaman terhadap organisasi;
3. Gagasan - gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan memberikan sumbangan gagasan-gagasan konstruktif an kreatif untuk memperbaiki organisasi;
4. Pelatihan diri , tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan terikat dalam program-program pelatihan diri untuk membantu organisasi mengisi kebutuhannya akan tenaga-tenaga yang terlatih secara lebih ;
5. Sikap-sikap yang menguntungkan , tingkat terhadapnya para karyawan berjuang mengembangkan sikap-sikap yang menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

Menurut Steers (1975:7) mengemukakan :“ bahwa... rangkaian variable pokok, yang berpengaruh terhadap efektivitas. Pada hakekatnya , pandangan ini

mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menyokong keberhasilan akhir suatu organisasi dapat ditemukan dalam empat kelompok umum ini adalah karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen. “ sebagaimana digambarkan sebagai berikut

Gambar: II.2.

Faktor-faktor Penyumbang Efektifitas Organisasi.
Sumber :Steers (1983:9)

<u>Karakteristik Organisasi</u>	<u>Karakteristik Lingkungan</u>	<u>Karakteristik Pekerja</u>	<u>Kebijakan dan Praktek Manajemen</u>
<u>Struktur</u> Desentralisasi Spesialisasi Formalisasi Rentang kendali Besarnya organisasi Besarnya unit kerja	<u>Ekstern</u> Kekompleksan Kestabilan Ketidaktentuan <u>Intern (Iklim)</u> Orientasi pada karya Pekerja sentries Orientasi pada imbalan hukuman Keamanan versus risiko Keterbukaan versus pertahanan	<u>Keterikatan pada organisasi</u> Ketertarikan Kemantapan kerja Keikatan <u>Prestasi kerja</u> Motivasi, tujuan dan kebutuhan Kemampuan Kejelasan peran	Penyusunan tujuan strategis Pencarian dan pemanfaatan sumber daya Menciptakan lingkungan prestasi Proses-proses komunikasi Kepimpinan dan pengambilan keputusan Inovasi dan adaptasi organisasi

Dijelaskan bahwa bila masalah efektifitas organisasi dianalisis dari sudut pandangan individu para pekerja , akan jelas pentingnya prestasi kerja yang baik, tanpa prestasi yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi suatu yang sangat sulit. Dan bila organisasi tidak mampu mencapai sasarannya, peluang para pekerja individu untuk mencapai tujuan pribadi mereka juga akan berkurang, jadi dengan

menganggap perbaikan prestasi kerja pegawai sebagai hasil yang diinginkan sehubungan dengan efektifitas. Kemampuan merupakan ciri individu yang sangat menentukan kemampuan pekerja memberikan sumbangan pada suatu organisasi, sebagai imbang motivasi pekerjaan yang sangat menentukan kehendak pekerja untuk menyumbang. Sifat-sifat ini dianggap relatif mantap sepanjang waktu, walaupun mungkin akan timbul beberapa perubahan akibat intervensi dari luar (misalnya : latihan) . Disini yang diperhatikan bukan penelitian mendalam mengenai sifat-sifat orang atau ukurannya , tetapi terutama implikasi variasi sifat tersebut dalam pengaruhnya terhadap karya dan efektifitas dalam bidang organisasi.

Franklin G Moore (Sutarto, 1998:45) mengemukakan faktor-faktor atau azas-azas yang berpengaruh terhadap efektifitas organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Departemenisasi
2. Rentangan kontrol
3. Kontrol
4. Seorang kepada petanggung jawab tunggal (kepemimpinan)
5. Pendelegasian wewenang
6. Ide-ide bawahan
7. Motivasi
8. Spesialisasi

Departemenisasi dilakukan karena dalam organisasi terdapat aktivitas untuk menyusun satuan-satuan organisasi yang akan disertai bidang pekerjaan tertentu atau fungsi tertentu. Rentangan kontrol dimaksudkan untuk menentukan jumlah bawahan langsung yang ideal yang dapat dipimpin dengan baik oleh seorang atasan tertentu, kontrol dilakukan untuk memantau kegiatan-kegiatan, untuk memastikan kegiatan itu dicapai sesuai dengan yang direncanakan dan mengoreksi setiap penyimpangan yang terjadi, setiap organisasi membutuhkan untuk memiliki seorang kepala sebagai penanggung jawab tunggal yang mengarahkan setiap aktivitas dan pemanfaatan sumberdaya untuk pencapaian tujuan organisasi. Pendelegasian wewenang dalam organisasi dimaksudkan agar setiap pejabat memiliki wewenang tertentu dalam bidang tugasnya, sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan pada jenjang yang tepat. Kemudian seseorang atas harus selalu menanyakan ide-ide bawahan dalam rangka peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi. Dalam suatu organisasi harus dipahami masalah yang berkaitan dengan motivasi karena faktor ini akan menentukan proses pencapaian tujuan organisasi, dimana motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri anggota organisasi yang mengarahkan perilakunya. Spesialisasi berkaitan dengan sampai tingkat manakah tugas dalam organisasi terbagi-bagi menjadi pekerjaan-pekerjaan yang terpisah. Pada hakekatnya spesialisasi kerja adalah dari pada suatu pekerjaan itu dilakukan oleh satu orang, lebih baik seluruh pekerjaan dipecah-pecah menjadi sejumlah langkah, setiap langkah diselesaikan seorang yang berlainan.

Memperhatikan beberapa teori efektifitas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut diatas maka penulis memberikan penjelasan bahwa yang dimaksud dengan efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan yang dilaksanakan oleh kelurahan/desa disini adalah berkaitan dengan suatu organisasi yang didalamnya beberapa orang yang bekerja untuk melaksanakan tugas pemungutan pajak bumi dan bangunan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

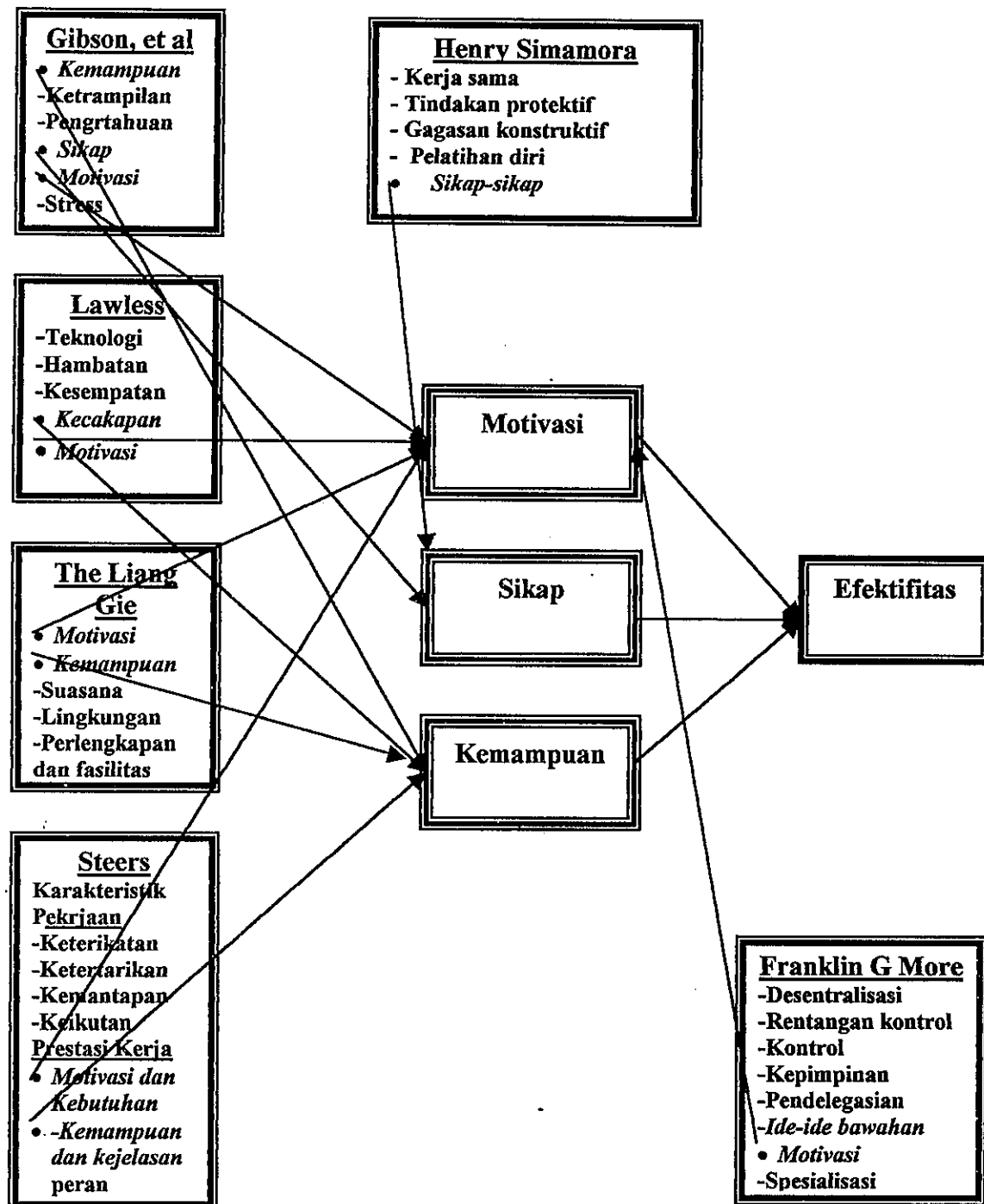
Mengingat saat ini dari beberapa indikator yang mempengaruhi adanya inefektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan, yang dijalankan oleh kelurahan/desa, yaitu dengan ditunjukkan adanya tunggakan setiap tahun fiskal dan keterbatasan-keterbatasan pada unsur manusia dalam hal ini pegawai yang bekerja di kelurahan/desa ,maka penulis menentukan pilihan penelitian tentang efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan pada sektor pedesaan dan perkotaan, dalam rangka upaya mendukung peningkatan penerimaan pendapatan daerah.

Efektifitas disini menurut penulis dengan memperhatikan pendapat dari para ahli yaitu suatu tingkat prestasi individu yang menggunakan usahanya untuk mencapai tujuan memenuhi penerimaan target pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan melalui faktor-faktor adanya dorongan yang kuat baik dari dalam maupun luar yaitu motivasi, menunjukkan sikap positif menjalankan tugasnya, dan menunjukkan kemampuan secara intelektual maupun fisik .

Dengan ini dapat dijelaskan skema teori-teori yang mendasari penelitian, sebagai berikut :

Gambar:II.3.

Skema Teori-teori yang mendasari penelitian



Penulisan tesis ini , penelitian akan terfokus pada beberapa faktor yang menurut anggapan penulis memiliki pengaruh dominan terhadap efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan di Kabupaten Jepara .

Faktor-faktor yang menjadi perhatian penulis untuk diangkat menjadi variabel yang mempengaruhi efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan di Kabupaten Jepara yaitu :

- a. Faktor Motivasi
- b. Faktor sikap
- c. Faktor Kemampuan

A.2. Konsep-konsep Penelitian

A.2.1. Efektifitas

Mengetahui efektifitas dapat dilihat dari kata dasar nya terlebih dahulu sebagaimana yang dikemukakan Pariasra Westra (1981:106) “Efektifitas berasal dari kata efektif yang dapat diartikan sebagai terjadinya suatu efek/akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan.” Jadi seseorang dikatakan bekerja secara efektif apabila akibat atau tujuan yang dicapai sesuai dengan yang dikehendaki atau sesuai dengan yang telah direncanakan terlebih dahulu. Pengertian efektifitas menurut W.J.S Purwodarminto dalam kamus umum bahasa Indonesia (1976:266)

“Efektifitas berarti hasil daya atau akibat dari suatu perbuatan atau tindakan.”

Konsep efektifitas oleh para pakar melahirkan konsep yang berbeda . Untuk mengetahui mengenai konsep efektifitas dapat dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli yaitu sebagai berikut :

Rivanto (1985:113) mengatakan “ Efektifitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauhmana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan”. Ini berarti bahwa apabila sesuatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam hal waktu, biaya maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif

Michael F.Mc.Gil (1980:20) mengemukakan pengertian efektifitas sebagai berikut:“ Efektifitas adalah suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuan”. Artinya sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai.

Perspektif efektifitas (Gibson, et al, 1995:29) sebagai tingkatan unit analisis suatu organisasi yaitu:

- a. Efektifitas individu yaitu tingkat yang paling dasar yang menekankan kinerja tugas dari anggota tertentu dalam organisasi
- b. Efektifitas kelompok yaitu kontribusi efektifitas individu dalam mengerjakan suatu kegiatan tertentu
- c. Efektifitas organisasi yaitu keseluruhan kerja individu maupun kelompok yang secara sinergi melakukan kegiatan pada suatu prestasi

tertentu.

Etzioni (Indrawijaya 1983:227) mengemukakan : pendekatan pengukuran efektifitas organisasi yang disebutnya sistem model mencakup empat kriteria yaitu :

- a. Adaptasi,
- b. Integrasi,
- c. Motivasi
- d. Produksi.

Pada kriteria adaptasi dipersoalkan kemampuan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya antara lain digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja serta ruang lingkup kegiatan organisasi tersebut, kriteria kedua integrasi yaitu pengukuran tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya, kriteria ketiga motivasi anggota dalam kriteria ini dilakukan pengukuran mengenai kriteria dan hubungan antara pelaku organisasi dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi, kriteria keempat adalah produksi yaitu usaha pengukuran efektifitas organisasi dihubungkan dengan jumlah mutu keluaran organisasi serta intensitas kegiatan suatu organisasi.

Goodman dan Pennings (robbins, 1990:50) mengemukakan 30 kriteria mengenai efektifitas organisasi sebagai berikut :

- a. Keefektifan keseluruhan
- b. Produktifitas
- c. Efisiensi
- d. Tingkat Kemampuan
- e. Kualitas
- f. Kecelakaan
- g. Pertumbuhan
- h. Kemangkiran
- i. Pergantian Pegawai
- j. Kepuasan Kerja
- k. Motivasi
- l. Moral atau semangat juang
- m. Kontrol
- n. Konflik
- o. Fleksibilitas
- p. Perencanaan dan penetapan tujuan
- q. Konsensus
- r. Internalisasi tujuan
- s. Peranan dan norma
- t. Ketrampilan interpersonalia manajer
- u. Ketrampilan manajerial
- v. Manajemen informasi dan komunikasi
- w. Kesiapan
- x. Pemanfaatan lingkungan
- y. Evaluasi pihak luar
- z. Stabilitas
- aa. Nilai sumberdaya Manusia
- bb. Partisipasi
- cc. Penekanan pada pelatihan
- dd. Penekanan pada performen

Pendapat diatas nampaknya berupaya membahas efektifitas organisasi secara komprehensif, dimana dalam teori tersebut membahas persoalan efektifitas organisasi berdasar berbagaimacam ukuran. Hal ini menunjukkan konsep efektifitas organisasi merupakan suatu konsep yang luas , menyangkut berbagai faktor yang diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuanya.

Dalam hal ini penulis berkesimpulan bahwa efektifitas adalah suatu tingkat prestasi individu yang menggunakan usahanya untuk mencapai tujuannya yang telah dikehendaki. Penulis hanya akan membatasi pada masalah produksi atau dengan kata lain bahwa penelitian ini hanya mengkaji tentang efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan yang dilaksanakan kelurahan/desa yang diukr dari pendapatan dan kesalahan (keteledoran). Dalam tingakat penghasilan (pendapatan) yaitu jumlah yang diterima oleh petugas pemungut dari wajib pajak bumi dan bangunan, dengan indikator yaitu :

- a. Jumlah yang diterima oleh petugas atas pajak dari wajib pajak bumi dan bangunan pada setiap bulannya
- b. Jumlah yang disetorkan ke tempat pembayaran

Sedangka tingkat kesalahan yaitu kesalahn petugas terhadap penerimaan pajak bumi dan bangunan dari wajib pajak dikarenakan keteledoran dan ketidaktahuan, dengan indikator yaitu :

- a. Tingkat kegagalan pemungutan kepada wajib pajak bumi dan bangunan
- b. Tingkat penggelapan atas setoran pajak yang diterima oleh petugas.

A.2.2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak " motivasi ini hanya diberikan kepada manusia , khususnya kepada para bawahan atau pengikut, jadi motivasi

mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan , agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan nya untuk mewujudkan tujuan yaitu mencapai hasil kerja yang optimal..Sedangkan motivasi merupakan suatu fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi, ia merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis.

Analisis individu, motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Sukanto Reksohadiprojo dan T Hani Handoko, 1997:252). Jadi motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Jones ed (1955:14) merumuskan :

"Motivation is concerned with how behavior is activated, maintained, directed and stopped" dan Duncan mengatakan bahwa *"From a managerial prespective , motivation refers to any conscious attempt to influence behavior toward the accomplishment of organizational goals"*.

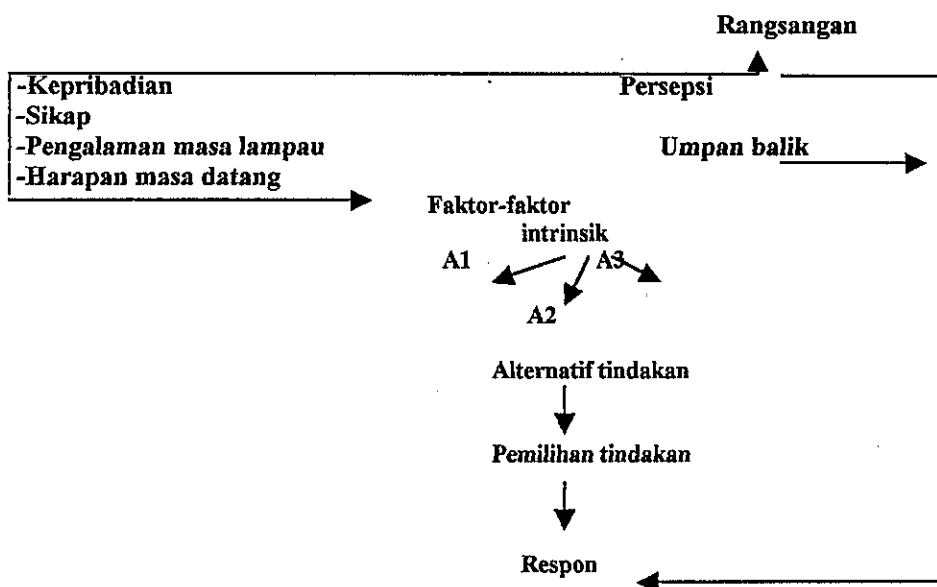
Motivasi diawali dengan keinginan untuk mempengaruhi perilaku seseorang . keinginan tersebut melalui proses persepsi diterima oleh seseorang, proses persepsi ini ditentukan oleh kepribadian , sikap, pengalaman, dan harapan seseorang . Selanjutnya apa yang diterima tersebut diberi arti oleh yang bersangkutan menurut minat dan keinginan

(*factor intrinsic*). Minat ini mendorongnya untuk juga mencari informasi yang akan digunakan oleh yang bersangkutan untuk mengembangkan beberapa alternatif tindakan dan pemilihan tindakan. Berdasarkan tindakan ini selanjutnya ia melakukan evaluasi yaitu dengan membandingkan hasil yang dicapainya dengan tindakan sendiri. Dengan diagram proses motivasi dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar : II.4.

Proses Motivasi

Sumber ; W Jack Duncan (1981:139)



Robbin (2000:198) : “Motivasi adalah kesedian untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”.

Menurut Siagian (1995:138) :

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya “

Dijelaskan bahwa motivasi mengandung tiga hal yaitu sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Tersirat pada pandangan ini ialah bahwa dalam tujuan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberikan motivasi tersebut. Secara populer dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi tujuan pribadipun akan ikut tercapai.
2. Terlihat dari batasan pengertian diatas ialah usaha tertentu sebagai akibat motivasi itu artinya motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuas kebutuhan tertentu dengan perkataan lain , motivasi merupakan kesedian untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi kesedian mengerahkan usaha itu sangat tergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya, usaha merupakan ukuran

intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasi yang bersangkutan akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu.

3. Yang terlihat dari definisi motivasi ialah kebutuhan . dalam usaha pemahaman teori motivasi dan aplikasinya yang dimaksud dengan kebutuhan ialah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang.

Motivasi merupakan suatu hal yang penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal , artinya dengan motivasi akan memberikan hasil yang optimal untuk melaksanakan pemungutan pajak bumi dan bangunan .

Pendapat tentang motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli cukup banyak. Hal ini dapat dimengerti karena motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi , namun apabila penulis teliti pendapat tentang motivasi yang ada relevasinya dengan penelitian penulis yaitu pada teori harapan (*expectancy theory*), Secara sederhana teori ini mengatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi bergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi kalau mereka berkeyakinan bahwa prestasinya itu dapat

mengharapkan imbalan yang lebih besar. Seseorang yang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya tidak akan dihargai lebih tinggi tidak akan berusaha meningkatkan prestasinya dan teori kebutuhan dari Maslow yang membagi dalam bentuk hirarki kebutuhan yaitu sebagai berikut :

- a. *Biological needs*, kebutuhan biologis seperti kebutuhan akan makan, minum dan sebagainya
- b. *Safety needs* kebutuhan akan rasa aman, pada saat ini seseorang telah mendapatkan penghasilan cukup, berkeinginan untuk mendapatkan rasa aman pada masa pensiun dan asuransi pada saat sakit dan sebagainya;
- c. *Belongingness needs*, kebutuhan untuk diterima dan dihormati oleh orang lain, pada tingkat ini seseorang mulai berkeinginan untuk mendapatkan symbol status mereka, seperti punya ruang kerja sendirimobil dinas dan lain sebagainya;
- d. *Esteem needs*, kebutuhan untuk mempunyai citra baik , seseorang telah cukup diakui dan dihargai tetapi mereka masih tidak puas karena pada dirinya tidak merasa damai sebab mungkin mendapatkan pengakuan atau penghormatan tersebut bukan melalui jalan yang baik;
- e. *Self actualization needs*, kebutuhan untuk menunjukkan prestasi yang baik, tingkat ini merupakan tingkat dorongan yang paling tinggi,

karena ingin menunjukkan tingkat potensinya yang maksimal tanpa mereka menuntut imbalan yang besar.

Pendapat tentang motivasi tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan yang dikehendaki dengan dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu dengan ditunjukkan dalam harapan dan kebutuhan pada petugas pemungut pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan di kelurahan/desa. Dalam kebutuhan yaitu daya dorong yang ada pada para petugas pemungut pajak bumi dan bangunan untuk dapat melaksanakan tugasnya mencapai tujuan yang dikehendaki, dengan indikator yaitu :

- a. Alasan kebutuhan ekonomi
- b. Alasan ketersedianya kelengkapan tugas
- c. Alasan kebutuhan akan keselamatan kerja
- d. Alasan kebutuhan akan diakuinya dirinya sebagai seorang manusia

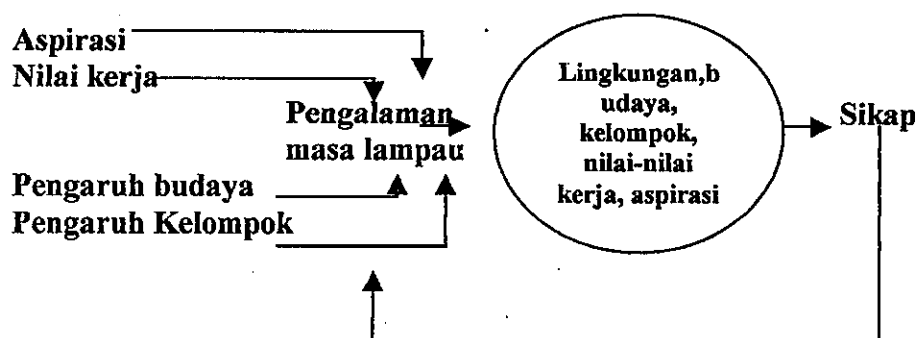
Sedangkan harapan yaitu adanya keyakinan bahwa dengan perbuatan tertentu akan mencapai tujuan yang dikehendaki, dengan indikator yaitu :

- a. Harapan untuk tidak dibedakan
- b. Harapan akan adanya penghargaan prestasi kerja
- c. Harapan untuk menyetor sesuai dengan target
- d. Harapan untuk lebih berhasil dengan sesama teman kerja
- e. Harapan adanya keamanan kerja

A.2.3. Sikap

Menurut Indrawijaya (2000:40) sikap atau attitude dapat didefinisikan sebagai *"a pre- disposition to react in some manner to an individual or situation"* Yang secara bebas dapat diterjemahkan sebagai suatu cara bereaksi terhadap suatu rangsangan yang timbul dari seseorang atau dari suatu situasi. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa sikap seseorang merupakan perpaduan antara masa lampauya dengan keadaan lingkungan masa kini. Sebagaimana gambar pertumbuhan sikap yaitu sebagai berikut :

Gambar : II.5.
Pertumbuhan Sikap
Sumber : W jack Duncan (1981:91)



Menurut Moenir (2000:142) "sikap ialah suatu bentuk aktivitas akal dan pikiran yang ditujukan pada obyek tertentu yang sedang dihadapi." Hasil dari aktivitas tersebut yaitu suatu pilihan atau ketetapan hati terhadap obyek tertentu, senang, tidak senang, menerima, menolak, ragu, masak bodoh, curiga dan sebagainya. Oleh karena sikap itu ditunjukkan pada obyek tertentu maka ia cenderung berubah sesuai dengan

perubahan obyek. Bahkan terhadap obyek yang sama tetapi dalam waktu yang berbeda orang dapat menunjukkan sikap yang berbeda . jadi sikap adalah relatif, sangat tergantung pada situasi dan obyeknya.

Menurut Sarlito Wirawan Sarwono (Moenir,1982:103) “sikap adalah kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu.”

Terrence R,Mitchell (Moenir, 119) *“An attitude is an evaluative statemen; it is how one feels about something”*

RaymondB.Cattell and Andrew R. Baggaley (Moenir, 1962:77) *“... a readiness to respond with a defined course of action, in relation to an object in agiven stimulus situation”..*

Tiga pendapat tersebut kelihatannya berbeda , namun sesungguhnya satu pengertian yaitu sikap adalah suatu pandangan atau ketetapan hati seseorang terhadap suatu obyek yang akan diikuti dengan perbuatan setelah ada rangsangan untuk berbuat.

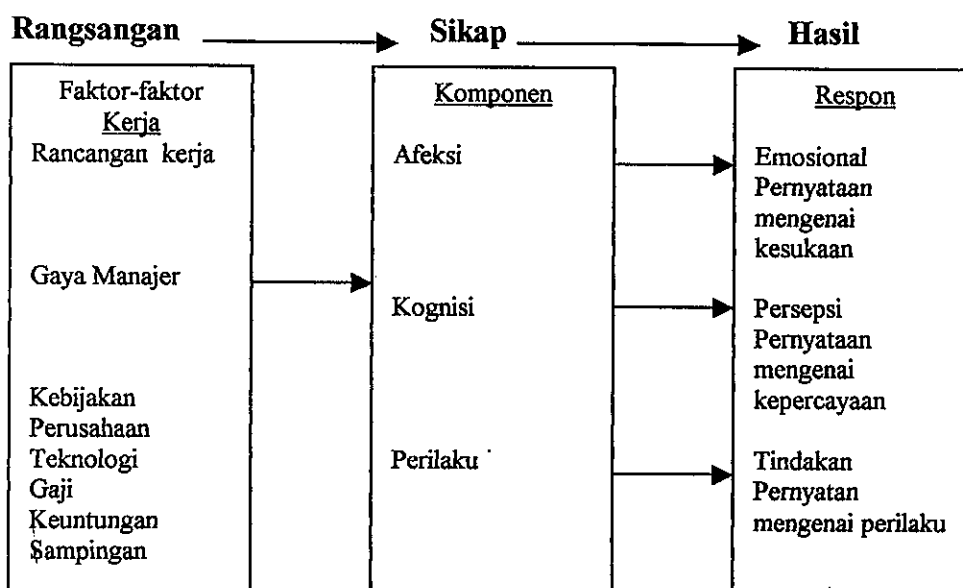
Menurut Gibson et al (2000:144) “ sikap adalah perasaan positif dan negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek dan keadaan.” Definisi mengenai sikap ini mempunyai implikasi tertentu pada manajer. Pertama sikap dapat dipelajari . kedua sikap mendefinisikan predisposisi kita terhadap aspek-aspek yang diberikan dunia. Ketiga sikap memberikan

dasar perasaan bagi hubungan antarpribadi kita dan indentifikasi dengan orang lain. Dan keempat sikap diatur dan dekat dengan inti kepribadian.

Seseorang mempunyai sikap yang terstruktur, gabungan dari berbagai komponen efektif dan kognitif. Saling hubungan antara komponen ini berarti bahwa perubahan pada yang satu mempercepat perubahan pada lainnya. Ketika komponen ini tidak konsisten atau menjadi lebih besar dari tingkatan toleransi seseorang, maka hasilnya adalah ketidak stabilan. Ketidakstabilan dapat diperbaiki dengan. (1). pengingkaran kabar yang dirancang untuk mempengaruhi sikap. (2). fragmentasi sikap. (3). menerima ketidak konsistensinya sehingga sikap baru dibentuk . Dalam efeksi, kognisi dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap sebaliknya menentukan afeksi, kognisi dan perilaku. Dalam afeksi.yaitu Emosi atau perasaan komponen dari sikap dipelajari dari orang tua, guru, anggota kelompok sebayanya. Kognisi yaitu komponen kognisi dari sebuah sikap terdiri dari persepsi, pendapat dan kepercayaan seseorang. Ini mengacu pada proses berfikir, dengan penekanan khusus pada rasionalitas dan logika. Elemen penting dari kognisi adalah kepercayaan yang bersifat penilaian yang dilakukan seseorang. Kepercayaan evaluatif dimanifestasikan sebagai kesan yang baik atau tidak baik yang dilakukan seseorang terhadap obyek atau orang. Perilaku yaitu komponen perilaku dari sebuah sikap mengacu kepada kecenderungan seseorang untuk bertindak terhadap seorang atau sesuatu dengan cara tertentu misalnya

ramah, hangat , agresif, tidak ramah, atau apatis. Tiga komponen sikap dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar :II.6.
Tiga Komponen Sikap
Sumber : Gibson et al (1996:147)



Disimpulkan bahwa sikap adalah suatu pandangan atau ketetapan hati terhadap suatu obyek yang akan diikuti perbuatan dengan menunjukkan kepuasan dan disiplin. Dalam kepuasan yaitu suatu sikap puas yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya dengan indikator yaitu :

- a. Tingkat kepuasan petugas pemungut pajak bumi dan bangunan terhadap tugasnya
- b. Tingkat kepuasan petugas pemungut pajak bumi dan bangunan terhadap lingkungan kerjanya

Disiplin yaitu ketaatan petugas pemungut pajak bumi dan bangunan terhadap segala peraturan yang berlaku, dengan indikator yaitu :

- a. Kepatuhan petugas pemungut pajak bumi dan bangunan pada jam-jam kerja
- b. Kepatuhan petugas pemungut pajak bumi dan bangunan terhadap peraturan yang berlaku
- c. Kepatuhan petugas pemungut pajak bumi dan bangunan terhadap disiplin setoran.

A.2.4. Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kata jadian kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat/keadaan yang ditujukan pada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas/pekerjaan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada, dalam buku-buku manajemen berbahasa Inggris, memang kata kemampuan adalah terjemahan dari "*ability*" tidak merupakan istilah baku dalam berbagai ulasan yang menyangkut pegawai , istilah yang baku dan umum digunakan ialah "*skill*" yang sering diterjemahkan menjadi "kecakapan" hal ini berbeda dengan penggunaan dalam bahasa Indonesia yang kata-kata "mampu/kemampuan" sudah hampir menjadi baku bahkan

dalam percakapan sehari-hari, sepanjang mengenai nilai kerja/perbuatan orang.

Menurut Robbins (2000:82) mengatakan : “ Bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan , dan kemampuan itu hakekatnya terdiri – dari faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”

Dijelaskan bahwa kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan dimensi kemampuan intelektual yaitu

- a. Dimensi numeris yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat. Contoh pekerjaan akuntansi, menghitung pajak penjualan pada perangkat barang.
- b. Dimensi verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain. Contoh pekerjaan manajer pabrik, mengikuti kebijakan korporasi
- c. Dimensi kecepatan perseptual yaitu kemampuan menganali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat. Contoh penyelidik kebakaran, menganali petunjuk-petunjuk untuk mendukung tuduhan arson
- d. Dimensi penalaran induktif yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

Contoh penelitian pasar. Meramalkan permintaan akan suatu produk dalam kurun waktu berikutnya

- e. Dimensi penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen. Contoh penyelia memilih antara dua saran yang berlawanan yang dikemukakan karyawan
- f. Dimensi visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah. Contoh pekerjaan *decorator interior* meredekorasi suatu kantor
- g. Dimensi ingatan yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu. Contoh pekerjaan juru jual mengingat nama-nama pelanggan.

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan dan yang lebih terbakukan yaitu misalnya pekerjaan menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seseorang karyawan. Sembilan kemampuan fisik dasar yaitu:

1. Faktor kekuatan

- a. Kekuatan dinamis yaitu kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu
- b. Kekuatan tubuh yaitu kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh terutama perut

- c. Kekuatan *static* yaitu kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar
- d. Kekuatan yaitu kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi *eksplosif* dalam satu atau sederetan tindakan *eksplosif*

2. Faktor keluwesan

- a. *Extent* yaitu kemampuan menggunakan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin
- b. *Dinamis* yaitu kemampuan melakukan gerakan cepat

3. Faktor lain

- a. Koordinasi tubuh yaitu kemampuan mengkoordinasikan tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan
- b. Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan yang mengganggu
- c. Stamina yaitu kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu.

Gibson et.al (1996:127) mengartikan “kemampuan adalah sifat biologik dan yang biasa dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik bersifat mental maupun fisik”. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa kemampuan mental yaitu:

- 1. Kelenturan dan kecepatan penutup yaitu kemampuan untuk menghafal konfigurasi tertentu

2. Kefasihan yaitu kemampuan menghasilkan kata gagasan dan ekspresi verbal.
3. Penalaran induktif yaitu kemampuan untuk membentuk dan menguji hipotesa langsung pada temuan
4. Memori asosiatif yaitu kemampuan untuk mengingat bits dari bahan yang tidak berhubungan dan untuk memanggil kembali.
5. Rentang memori yaitu kemampuan memanggil kembali secara sempurna untuk reproduksi cepat dari suatu seri hanya setelah satu presentasi dari seri
6. Fasilitas nomor yaitu kemampuan untuk memanipulasi nomor dengan cepat dalam operasi aritmatika
7. Kecepatan penyerapan yaitu kecepatan dalam menemukan gambar , membuat perbandingan dan menyelesaikan tugas ringan yang melibatkan penyerapan visual
8. Penalaran deduktif yaitu kemampuan nalar dari stated premises hingga kesimpulan yang harus mereka lakukan
9. Orientasi spasial dan visualisasi yaitu kemampuan untuk menyerap pola spasial dan memanipulasi atau transformasi pola spasial tersebut
10. Komprehensif verbal yaitu pengetahuan kita dan artinya juga dengan penerapan.

Kemampuan fisik yaitu :

1. Kekuatan dinamis yaitu ketahanan otot dalam menahan terus menerus atau tekanan terus menerus berulang.
2. Kelenturan yaitu kemampuan untuk memfleksikan atau merenggangkan otot –otot badan dan punggung
3. Koordinasi berat badan yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan kerja beberapa bagian tubuh selama tubuh bergerak
4. Keseimbangan berat badan yaitu kemampuan untuk mempertahankan keseimbangan dengan alat-lat non visual
5. Stamina yaitu kapasitas untuk mempertahankan usaha maksimal yang memerlukan kerja kardiovaskuler.

Disimpulkan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan sesuatu sebagaimana diharapkan pada tujuan yang telah dikehendaki dengan menggunakan kemampuan intelektual dan fisik. Kemampuan disini adalah kemampuan untuk dapat melaksanakan tugas pemungutan pajak bumi dan bangunan dengan hasil yang telah diharapkan sebagaimana tujuan yang dikehendaki yaitu terpenuhinya hasil pemungutan pajak bumi dan bangunan secara optimal. Dalam kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pemungutan pajak bumi dan bangunan dengan indikatornya yaitu

- a. Kemampuan untuk dapat memberikan pemahaman kepada wajib pajak tentang pajak bumi dan bangunan.
- b. Kemampuan untuk dapat memberikan pelayanan kepada wajib pajak bumi dan bangunan
- c. Kemampuan untuk dapat melaksanakan tugas pemungutan pajak bumi dan bangunan kepada wajib pajak
- d. Kemampuan untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungan kantor kelurahan/desa dan lingkungan obyek dan subyek pajak
- e. Kemampuan untuk dapat merencanakan program kegiatan pemungutan dan pelaporannya.

Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kekuatan, ketrampilan dan kecakapan, dengan indikatornya yaitu:

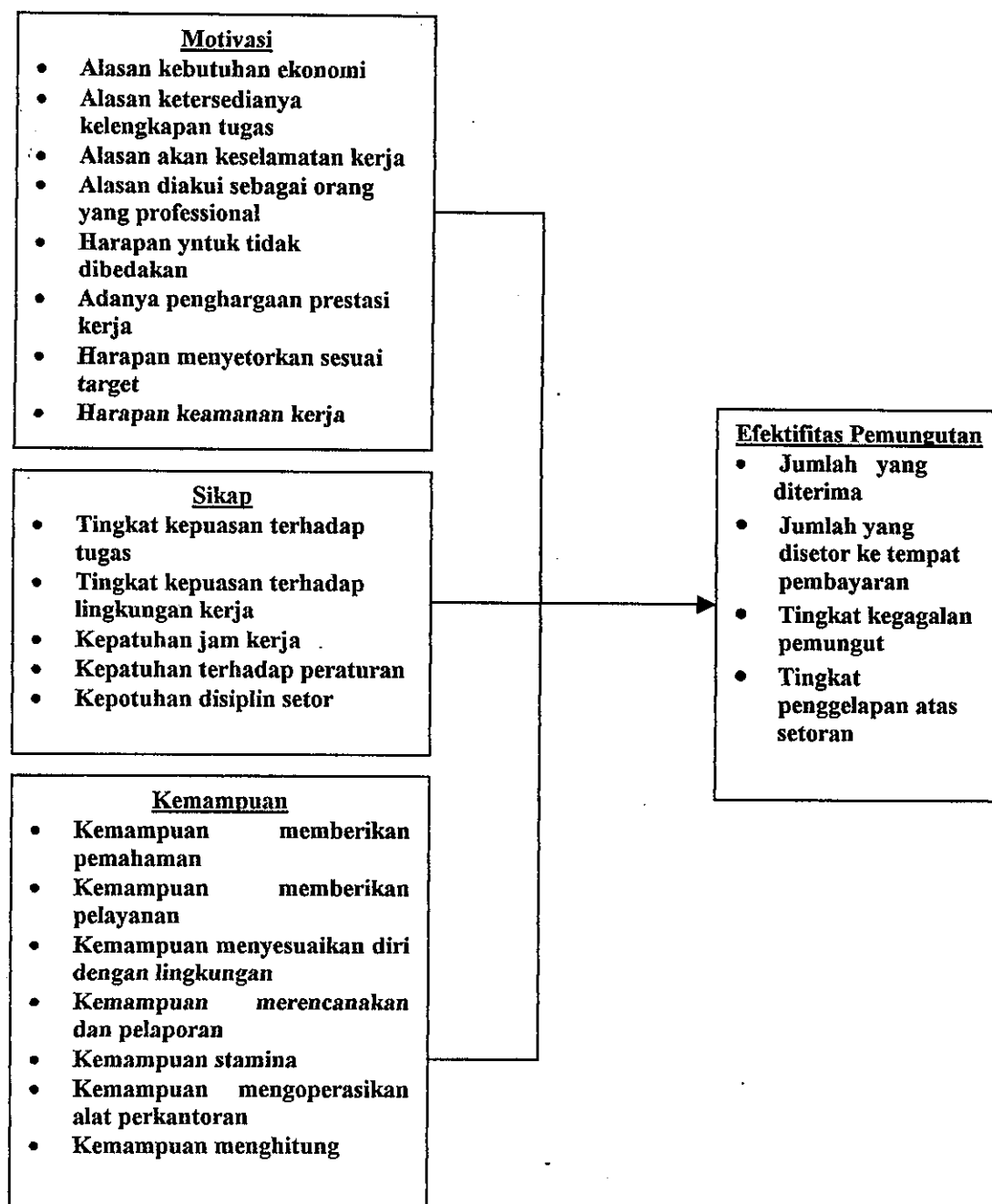
- a. Kemampuan yang membutuhkan stamina untuk melaksanakan tugas dalam kurun waktu tertentu
- b. Kemampuan yang membutuhkan ketrampilan untuk menggerakkan suatu alat perkantoran
- c. Kemampuan yang membutuhkan kecakapan dalam menghitung hasil penerimaan pajak bumi dan bangunan

Mengetahui konsep-konsep motivasi, sikap dan kemampuan sebagai faktor yang mempengaruhi efektifitas pemungutan pajak bumi dan

bangunan sektor pedesaan dan perkotaan , dibawah ini disajikan gambar indikator variabel penelitian sebagai berikut :

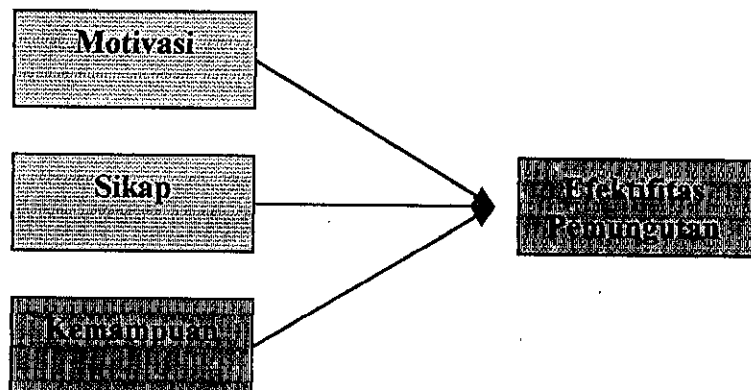
Gambar : II.7.

Bagan indikator variabel-variabel penelitian



B. Hipotesis

Gambar : II.8.
Model Hipoteses Giometris



- a. Ada hubungan positif antara motivasi dengan efektifitas pemungutan
- b. Ada hubungan positif antara sikap dengan efektifitas pemungutan
- c. Ada hubungan positif antara kemampuan dengan efektifitas pemungutan
- d. Ada hubungan positif antara motivasi ,sikap dan kemampuan dengan efektifitas pemungutan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian/Perspektif Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan eksplanatory (penjelasan) yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang hubungan variabel yang diteliti dari hipotesis yang dirumuskan yaitu mengenai pengaruh motivasi, sikap dan kemampuan terhadap efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan di Kabupaten Jepara .

Memperhatikan fenomena dan data yang akan dilakukan penelitian maka digunakan metode penelitian survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Selanjutnya untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan benar.

B. Ruang Lingkup Penelitian/Fokus Penelitian

Penelitian ini masih dalam ruang lingkup kebijakan administrasi publik, maka penulis hanya meneliti hal yang pokok yaitu berkaitan dengan masalah-masalah sebagai berikut

1. Pengaruh motivasi, sikap dan kemampuan terhadap efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan di Kabupaten Jepara

2. Sifat dan signifikansi pengaruh motivasi , sikap dan kemampuan terhadap efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan di Kabupaten Jepara.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan di kelurahan/desa di Kabupaten Jepara, dengan jumlah wilayah 193 kelurahan/desa yang tersebar di 14 wilayah Kecamatan. Karena keterbatasan waktu dan kemampuan penulis maka hanya melakukan penelitian dengan cara mengambil sampelnya dari populasi.

D. Variabel Penelitian/Fenomena yang Diamati

1. Klasifikasi Variabel

Klasifikasi variabel yaitu sebagai berikut

1.1 Variabel Dependen

Efektifitas pemungutan

1.2 Variabel Independen

1.2.1. Motivasi

1.2.2. Sikap

1.2.3. Kemampuan

UPT-PUSTAK-UNDIP

2. Definisi konseptual

2.1. Efektifitas Pemungutan

Yaitu suatu tingkat prestasi individu yang menggunakan usahanya untuk mencapai tujuan yang telah dikehendaki

2.2. Motivasi

yaitu merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan yang dikehendaki dengan dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu dalam organisasi.

2.3. Sikap

Yaitu suatu pandangan atau ketetapan hati petugas terhadap suatu obyek yang diikuti dengan perbuatan dengan menunjukkan kepuasan dan disiplin.

2.3. Kemampuan

Yaitu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan sesuatu sebagaimana tujuan yang dikehendaki dengan menggunakan kemampuan intelektual dan fisik.

3. Definisi Operasional

3.1. Efektifitas Pemungutan

3.1.1. Tingkat penghasilan (pendapatan)

Jumlah yang diterima oleh petugas pemungut dari wajib pajak bumi dan bangunan

Indikatornya yaitu

- a. Jumlah yang diterima oleh petugas atas pajak dari wajib pajak bumi dan bangunan pada tiap bulannya;
- b. Jumlah yang disetor ke tempat pembayaran .

3.1.2. Tingkat kesalahan (keteledoran)

Merupakan tingkat kesalahan petugas terhadap penerimaan pajak dari wajib pajak bumi dan bangunan dikarenakan keteledoran dan ketidak tahuan.

Indikatornya yaitu

- a. Tingkat kegagalan pemungutan kepada wajib pajak bumi dan bangunan
- b. Tingkat penggelapan atas setoran pajak yang diterima oleh petugas.

3.2 Motivasi.

Merupakan kesediaan untuk mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan yang dikehendaki

3.2.1. Kebutuhan yaitu Daya dorong yang ada pada para petugas pemungut pajak bumi dan bangunan untuk dapat melaksanakan tugasnya mencapai tujuan yang dikehendaki.

Indikator

- a. Alasan kebutuhan ekonomi
- b. Alasan ketersediannya kelengkapan tugas
- c. Alasan kebutuhan akan keselamatan kerja
- d. Alasan kebutuhan akan diakuiinya dirinya sebagai seorang manusia yang professional

3.2.2. Harapan Yaitu adanya keyakinan bahwa dengan perbuatan tertentu akan mencapai tujuan yang dikehendaki.

Indikator :

- a. Harapan untuk tidak dibedakan
- b. Harapan akan adanya penghargaan prestasi kerja
- c. Harapan untuk menyetor sesuai dengan target
- d. Harapan untuk lebih berhasil dengan sesama teman kerja
- e. Harapan adanya keamanan kerja

3.3. Sikap

Yaitu suatu pandangan atau ketetapan hati seseorang terhadap suatu obyek yang akan diikuti dengan perbuatan.

3.3.1. Kepuasan yaitu suatu sikap puas yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya

Indikatornya

- a. Tingkat kepuasan petugas pemungut pajak bumi dan bangunan terhadap tugasnya
- b. Tingkat kepuasan petugas pemungut pajak bumi dan bangunan terhadap lingkungan kerja.

3.3.2 Disiplin yaitu Ketaatan petugas pemungut pajak bumi dan bangunan terhadap segal peraturan yang berlaku.

Indikator

- a. Kepatuhan petugas pemungut pajak bumi dan bangunan pada jam-jam kerja
- b. Kepatuhan petugas pemungut pajak bumi dan bangunan terhadap peraturan yang berlaku
- c. Kepatuhan petugas pemungut pajak bumi dan bangunan terhadap disiplin setoran.

3.4. Kemampuan

Kemampuan petugas pemungut pajak bumi dan bangunan dari kelurahan/desa melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang dikehendaki

3.4.1. Kemampun intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan dengan menggunakan mental.

Indikatornya:

- a. Kemampuan untuk dapat memberikan pemahaman kepada wajib pajak tentang pajak bumi dan bangunan kepada wajib pajak
- b. Kemampuan untuk dapat memberikan pelayanan kepada wajib pajak bumi dan bangunan
- c. Kemampuan untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungan kantor kelurahan/desa dan lingkungan obyek pajak
- d. Kemampuan untuk dapat merencanakan program kegiatan pemungutan dan pelaporannya.

.4.2. Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas – tugas yang menuntut stamina, kekuatan, ketrampilandan kecakapan.

Indikator

- a. Kemampuan yang membutuhkan stamina untuk melakukan tugas dalam kurun waktu tertentu
- b. Kemampuan yang membutuhkan ketrampilan untuk mengoperasikan suatu alat perkantoran
- c. Kemampuan yang membutuhkan kecakapan dalam menghitung hasil penerimaan pajak bumi dan bangunan dari wajib pajak

E. Jenis dan Sumber data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu :

1. **Data primer** yaitu Data yang didapat secara langsung dari pihak yang bersangkutan , mengenai apa yang diperlukan dalam rangka penelitian ini yaitu dengan jalan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan dalam hal ini dilakukan wawancara langsung dengan dibantu kuesioner dengan pemungut pajak bumi dan bangunan yang dijadikan sampel
2. **Data sekunder** yaitu data yang melengkapi data primer, yang diperoleh dari buku pustaka yang ada relevansinya dengan penelitian ini dan data dari instansi yang berhubungan dengan pajak bumi dan bangunan.

F. Instrumen Penelitian

Penulis menyusun empat instrumen yaitu

- a. Instrumen untuk mengukur variabel efektifitas pemungutan
- b. Instrumen untuk mengukur variabel Motivasi
- c. Instrumen untuk mengukur variabel sikap
- d. Instrumen untuk mengukur variable kemampuan

Dalam hal ini menggunakan bentuk instrumen penelitian yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

G. Populasi dan teknik pengambilan sampel

.Populasi dari penelitian ini adalah para petugas pemungut pajak bumi dan bangunan di kelurahan/desa, dengan demikian anggota populasi relatif besar maka dilakukan pengambilan sebagian anggota populasi yang dijadikan sampel.

Teknik pengambilan sampel teknik rondom sampling yaitu pengambilan sampel secara rondom atau tanpa pandang bulu artinya semua individu dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel mengenai besarnya sampel digunakan dengan cara pengambilan sampel gugus bertahap.

Menurut Palte (1978:19) bahwa... pengambilan sampel dilakukan secara bertahap berdasarkan wilayah-wilayah yang ada. (Misalkan : Kabupaten, Kecamatan,dan Kelurahan /Desa) .Yaitu sebagai berikut:

Tabel : III.5.
Tahapan pengambilan sampel

No.	Wilayah	Populasi	Sampel
1.	Kabupaten	14 Kecamatan	2 Kecamatan (Jepara dan Tahunan)
2.	Kecamatan	193 Desa/Kel	6 Kel/Desa: (Demaan, Saripan, Kauman, Ngabul, Mantingan,dan Krapyak)
3.	Kel/Desa	60 Petugas	40 petugas

Dijelaskan bahwa wilayah Kabupaten Jepara terdapat 14 wilayah kecamatan sebagai populasi hanya diambil 2 wilayah kecamatan yaitu kecamatan Jepara dan Tahunan sebagai sampel dikarenakan tingkat tunggakan yang cukup tinggi dan pada wilayah kecamatan sekabupaten Jepara terdapat 193 Kelurahan/Desa sebagai populasi hanya diambil sebanyak 3 Kelurahan dan 3 Desa yang berarti hanya 6 sampel yaitu di wilayah Kelurahan Demaan, Saripan, Kauman dan Desa Ngabul, Matingan dan Krapyak, ke 6 wilayah tersebut berkecenderungan mengalami tunggakan yang cukup tinggi dan dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan sarana prasarana operasional, sedangkan pada wilayah Kelurahan/Desa rata-rata mempunyai pegawai sebagai petugas pemungut sebanyak 10 orang, mengingat pada sampel hanya 6 wilayah Kelurahan/Desa maka dari 60 petugas pemungut hanya diambil sebagai sampel. sebanyak 40 orang petugas pemungut Dengan demikian jumlah responden telah ditentukan sebanyak 40 responden.

H. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner

Pengumpulan data dari responden dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis

2. Observasi

Pengumpulan data dengan cara mengamati para petugas pemungut melakukan kegiatannya.

3. Wawancara

Pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara lesan kepada responden

4. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis (dokumen-dokumen) yang berhubungan dengan obyek penelitian.

I. Teknik analisis data

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data kuantitatif, karena penelitian kuantitatif menggunakan angka-angka dan statistik, kemudian dalam penelitian penulis menggunakan skala pengukuran likert dimana data ordinal diintervalkan dengan skala likert mempunyai skor yang berbeda yaitu:

Setiap item pertanyaan pada variabel merupakan skala pengukuran dengan ranting skor 1 sampai 4 skor ini bersifat membedakan, pedoman pengukuran jika terdapat jawaban berbobot rendah diberi skor 1 dan seterusnya hingga jawaban yang berbobot sangat tinggi diberi skor 4 dalam hal ini berlaku aturan sebagai berikut:

i.a. adalah jawaban yang sangat tinggi diberi skor 4

ii.b. adalah jawaban yang tinggi diberi skor 3

iii.c. adalah jawaban yang cukup tinggi diberi skor 2

iv.d. adalah jawaban yang rendah diberi skor 1

Untuk membuktikan adanya hubungan akan menggunakan teknik analisis data dengan teknik statistik yaitu Korelasi Spearman, hal ini dilakukan karena adanya variabel yaitu efektifitas pemungutan yang sebenarnya berbentuk interval, untuk itu penulis akan merubah menjadi ordinal dengan cara membuat penggolongan yang dimulai dari sangat tinggi, tinggi, cukup dan rendah, dan data diperoleh setelah ada jawaban atas pertanyaan kepada responden.

Rumus Korelasi Spearman sebagai berikut :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_j^2}{n(n^2 - 1)}$$

ρ = Koefisien korelasi spearman rank

Untuk menguji signifikan koefisiensi korelasi tersebut maka perlu dikonsultasikan dengan Test – Rank korelasi (Distribusi – t). Disamping itu akan digunakan alat bantu komputer dengan menggunakan program SPSS.

Bab IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 1985, menyebutkan bahwa pajak merupakan salah satu sumber penerimaan negara yang sangat penting artinya bagi pelaksanaan dan peningkatan pembangunan nasional sebagai pengamalan pancasila yang bertujuan untuk meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, dan perlu dikelola dengan melibatkan peran serta masyarakat sesuai dengan kemampuannya, wajib pajak terhadap bumi dan bangunan memberikan keuntungan/atau kedudukan sosial ekonomi yang lebih baik bagi nya dan atau badan yang mempunyai suatu hak atasnya atau memperoleh manfaat dari padanya, dan karenanya wajar apabila mereka diwajibkan memberikan sebagian manfaat atau kenikmatan yang diperolehnya kepada negara melalui pajak . Pengertian pajak adalah suatu iuran wajib yang dibebankan kepada masyarakat untuk memenuhi kewajibannya tanpa adanya kontra prestasi secara langsung, dalam pajak bumi dan bangunan.

1. Subyek dan Obyek Pajak Bumi dan Bangunan

Pengertian subyek pajak adalah orang atau badan yang secara nyata mempunyai suatu hak atas bumi dan atau memperoleh manfaat atas bumi, dan atau memiliki , menguasai dan atau memperoleh manfaat atas bangunan. Obyek pajak adalah bumi dan atau bangunan, pengertian tentang bumi yang dimaksud dalam undang-undang tersebut adalah permukaan bumi dan bentuk bumi yang ada dibawahnya, sedangkan

pengertian bangunan adalah konstruksi teknis yang ditanam atau dilikatkan secara tetap pada tanah atau perairan. Pengertian bangunan adalah sebagai berikut :

- a. Jalan lingkungan yang terletak dalam suatu kompleks bangunan seperti hotel, pabrik, dan implesemennya dan lain-lain yang merupakan satu kesatuan dengan kompleks bangunan tersebut
- b. Jalan tol
- c. Kolam renang
- d. Pagar mewah
- e. Tempat olah raga
- f. Galangan kapal dan dermaga
- g. Taman mewah
- h. Tempat penampungan/ kilang minyak, air dan gas pipa minyak
- i. Fasilitas lain yang memberikan manfaat.

Obyek pajak yang tidak dikenakan pajak bumi dan bangunan adalah obyek pajak sebagai berikut :

- a. Digunakan semata-mata untuk melayani kepentingan umum di bidang ibadah, sosial, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan nasional yang tidak dimaksud untuk memperoleh keuntungan
- b. Digunakan untuk perkuburan, peninggalan purbakala, atau sejenis dengan itu
- c. Merupakan hutan lindung, hutan suaka alam, hutan wisata, taman nasional, tanah penggembalaan yang dikuasai desa. Dan atau negara yang belum dibebani hak

- d. Digunakan oleh perwakilan diplomatik, konsulat berdasarkan asas perlakuan timbal balik
- e. Digunakan oleh badan atau perwakilan organisasi internasional yang telah ditentukan oleh Menteri Keuangan.

2. Sektor Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan

Pajak bumi dan bangunan terbagi dalam 5 (lima) sektor yaitu sebagai berikut:

- a. Sektor Pedesaan yaitu merupakan bagian pajak bumi dan bangunan yang dikenakan wajib pajak yang bersifat agraris dan terletak dipedesaan
- b. Sektor Perkotaan yaitu merupakan bagian pengenaan pajak Bumi dan Bangunan yang dikenakan pada Wajib Pajak yang bersifat industri dan terletak diperkotaan;
- c. Sektor Perkebunan yaitu merupakan bagian pengenaan Pajak Bumi dan Bangunan yang dikenakan kepada Wajib Pajak yang berupa perorangan atau badan hukum yang mengusahakan sektor perkebunan menengah dan besar;
- d. Sektor Perhutanan yaitu merupakan bagian pengenaan Pajak Bumi dan Bangunan yang dikenakan kepada Wajib Pajak yang mengusahakan perhutanan;
- e. Sektor Pertambangan yaitu merupakan pengenaan Pajak Bumi dan Bangunan yang dikenakan pada Wajib Pajak yang berbentuk badan usaha yang bergerak dibidang pertambangan umum dan migas.

3. Ketetapan Pajak Bumi dan Bangunan

Besarnya ketetapan Pajak Bumi dan Bangunan ditentukan oleh 4 (empat) faktor yaitu

- a. Tarif pajak yang besarnya 0,5 % (lima persepuluh persen)

- b. Nilai Jual Kena Pajak (NJKP) yang besarnya 20 % untuk obyek yang bernilai dibawah Rp. 1 Milyar dan 40 % untuk obyek yang bernilai diatas Rp. 1 Milyar.
- c. Nilai Jual Obyek Pajak (NJOP) yaitu harga rata-rata yang diperoleh dari transaksi jual beli yang terjadi secara wajar, dan bilamana tidak terdapat transaksi jual beli, NJOP pengganti, NJOP untuk tanah dan bangunan (mulai per M2 dalam rupiah) dan dibuat berdasarkan Keputusan Menteri;
- d. Nilai Jual Obyek Pajak Tidak Kena Pajak (NJOPTKP) besarnya Rp. 8 juta (hanya diberikan pada satu obyek saja). Menghitung besarnya ketetapan Pajak Bumi dan Bangunan adalah : $0,5 \% \times NJKP \times (NJOP - NJOPTKP)$

4. Tugas Kelurahan/Desa di Bidang Pajak Bumi dan Bangunan

1. Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Terutang (SPPT)

1.1. Persiapan

- a. Mencocokkan jumlah lembar SPPT yang diterima dengan jumlah Wajib Pajak yang tercantum dalam Daftar Himpunan Ketetapan dan pembayaran (DHKP)
- b. Mencocokkan jumlah total ketetapan Pajak Bumi dan Bnagunan dan DHKP dengan jumlah ketetapan berita acara terima SPPT.
- c. Mengelompokkan SPPT berdasarkan alamat, RT/RW khusus bagi Kelurahan/Desa yang sudah ada peta blok urut nomor obyek pajak (NOP).
- d. Menyiapkan buku penjagaan penyampaian SPPT kepada Wajib Pajak per RT/RW.

- e. Menyiapkan dan menyampaikan surat pemberitahuan dari Lurah/Desa kepada RT/RW/Dusun tentang pengumuman ketentuan penyampaian SPPT ke Wajib Pajak.
- f. Menyiapkan lembar kertas dan dituliskan NOP per blok untuk ditempelkan ke SPPT.

1.2. Menyampaikan SPPT kepada Wajib Pajak

- a. Mencatat tanggal penyerahan pada halaman belakang SPPT serta membubuhi tanda tangan dan nama terang petugas
- b. Mengisi tanda terima SPPT pada struk dan setelah struk ditanda tangani dan dibubuhi nama terang wajib pajak atau kuasanya kemudian digunting potongan tersebut
- c. Mencatat nama wajib pajak, NOP dan ketetapan pajak bumi dan bangunan pada buku penjagaan penyampaian SPPT, buku ini ditutup setiap hari untuk bahan penyusunan laporan perkembangan penyampaian SPPT
- d. Menghimpun potongan tanda terima SPPT tersebut dengan cara merekatkan pada lembar himpunan potongan struk urut NOP
- e. Mencatat obyek pajak yang bermasalah menurut jenisnya yaitu:
 - Daftar wajib pajak /obyek pajak yang tidak diketahui/tidak jelas alamatnya
 - Daftar SPPT doble
 - Daftar SPPT atas nama fasilitas umum/ sosial/Mr X dan sebagainya

- Daftar sisa SPPT yang dikembalikan ke KP PBB setelah habis masa penyampaian SPPT

1.3. Laporan Perkembangan Penyampaian SPPT

- a. Membuat catatan SPPT yang telah disampaikan kepada waaajib pajak pada daftar SPPT yang telah diterima wajib pajak , dikelompokkan pergolongan ketetapan yang ddikutip dari buku penjagaan penyampaian SPPT
- b. Membuat rekapitulasi perkembangan penyampain SPPT per golongan ketetapan sesuai dengan jumlah struk yang akan siserahkan ke Dinas Pendapatan Daerah
- c. Membuat laporan perkembangan penyampaian SPPT setiap akhir tahapan aktif atau pasif atau akhir bulan kepada camat, tembusan ke Dipenda dan KP PBB dengan melampirkan berkas/dukumen sebagai berikut :
 - Daftar penyerahan SPPT kepada wajib pajak
 - Struk yang sudah ditempel pada lembar himpunan struk
- d. Pada akhir tanggal penyampaian SPPT massal, lurah/desa membuat berita acara serah terima sisa SPPT kepada Dipenda disertai lampiraaan daftar sisa SPPT yang dikembalikan.

2. Pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan

Dalam pemungutan pajak bumi dan bangunan yang berlaku dikabupaten Jepara diserahkan sepenuhnya kepada kelurahan/desa, dan dalam sistem pembayaran yang

berlaku saat ini yaitu sistem tempat pembayaran (sistep), dimana para wajib pajak dapat membayar pajaknya dengan dua (2) cara yaitu

- Wajib pajak membayar langsung ke Bank/Kantor Pos
- Membayar melalui petugas pemungut dari kelurahan/desa

Tugas petugas pemungut pajak bumi dan bangunan dikabupaten Jepara yaitu sebagai berikut :

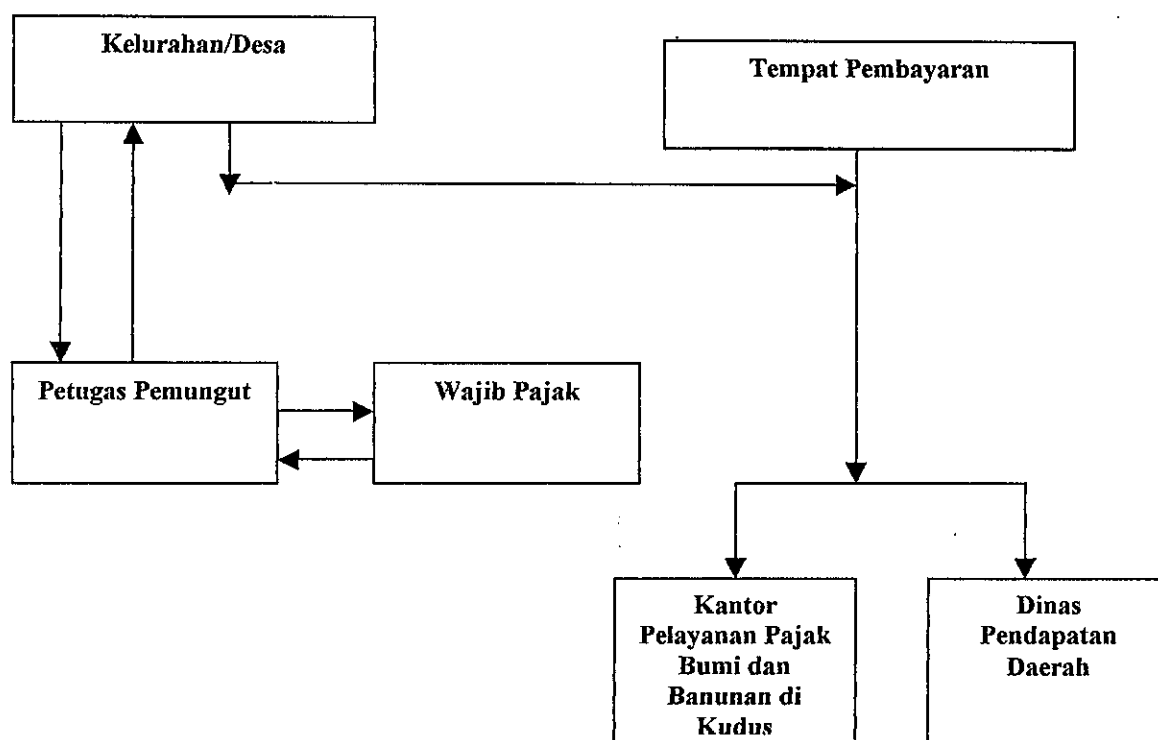
- a. Pemberitahuan pembayaran pajak kepada wajib pajak
- b. Memonitoring pembayaran pajak di tempat pembayaran
- c. Menerima surat pengantar pengiriman dan STTS
- d. Mencatat tanggal pembayaran pada daftar himpunan keetapan pajak
- e. Lurah/petinggi mengirimkan laporan mingguan penerimaan dan laporan bulan pajak kepada Camat tembusan Dipenda
- f. Menerima pembayaran pajak dari wajib pajak dan menyerahkan tanda terima sementara kepada wajib pajak serta mencatat hasil penerimaan ke dalam daftar penerimaan harian
- g. Menyetorkan uang hasil penerimaan dari wajib pajak ke Bank atau Kantor Pos sebagai tempat pembayaran yang ditunjuk sebagai mana tercantum dalam SPPT, dengan menggunakan daftar penerimaan harian, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Daerah yang tidak sulit sarana perhubungan penyetoran dilakukan setiap hari

- Daerah yang sulit sarana perhubungan penyetoran dapat dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari.
- h. Menerima STTS dan daftar penerimaan harian yang telah diregester oleh Bank atau kantor Pos sebagai tempat pembayaran.

Selanjutnya dalam alur pelaksanaan pemungutan pajak bumi dan bangunan yaitu sebagaimana tergambar dibawah ini :

Gambar IV.9.

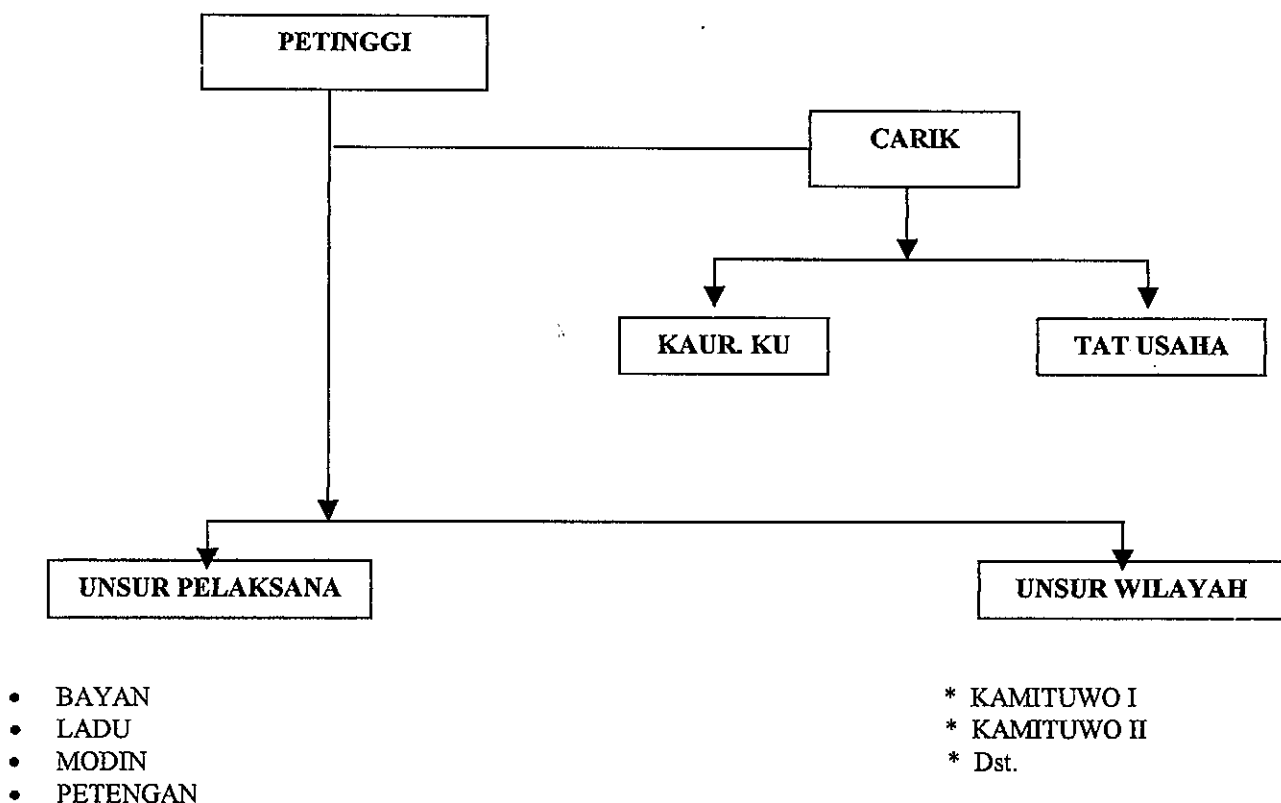
Bagan alur pelaksanaan pemungutan pajak bumi dan bangunan



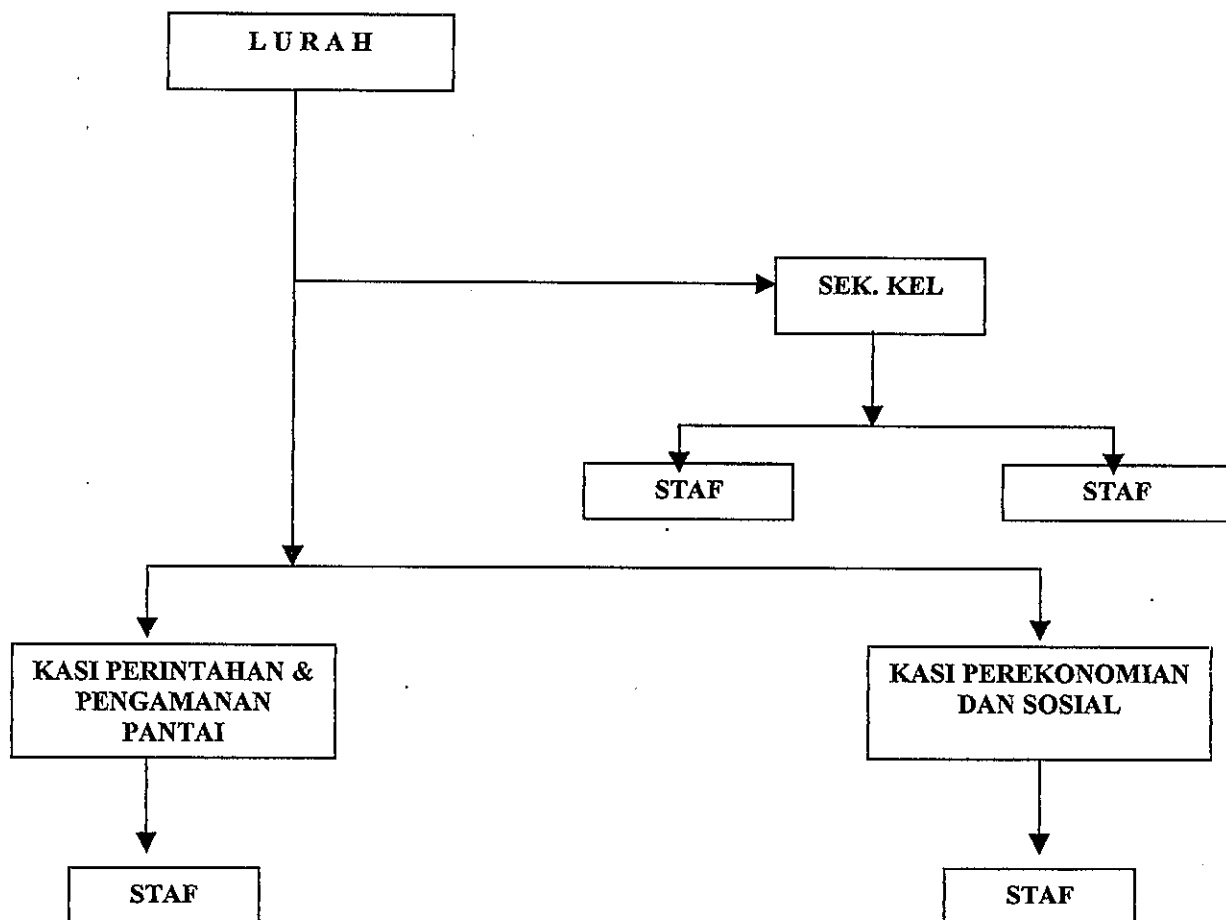
Dalam struktur organisasi dari pemerintahan desa diatur dalam peraturan daerah nomor 7 tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa, sedangkan struktur organisasi dari kelurahan diatur Keputusan Bupati Jepara nomor 061.1/758 tahun 2000 tentang Nomenklatur, Jenis dan Jumlah serta penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Kecamatan dan Kelurahan di Kabupaten Jepara, dalam hal ini semua unsur yang tergambar dalam bagan struktur tersebut sekaligus sebagai petugas pemungut, selanjutnya rincian bagan dibawah ini.

Gambar IV.10.

Bagan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa



Gambar IV.11.

Bagan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kelurahan**A. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang akan disajikan dalam hal ini meliputi karakteristik responden, efektifitas pemungutan, motivasi, sikap dan kemampuan

A.1. Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 95% dan sisanya 5% adalah perempuan, hal ini terjadi karena proporsi jumlah pegawai yang ada dilingkungan kelurahan./desa pada umumnya laki-laki, dalam pengambilan sampel penelitian terdapat jumlah responden menurut jenis kelamin, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.6.
Distribusi Frekuensi menurut jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki	38	95
2	Perempuan	2	5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban identitas responden

Pada kelompok umur maka terlihat bahwa sebagian besar responden berusia lebih dari 40 tahun, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kelurahan/desa berusia tua yaitu 75% sedangkan kurang dari 30 tahun 2,5% dan diantara 31 tahun s/d 39 tahun mencapai 22,5%, secara rinci dapat dilihat dari tabel dibawah ini .

Tabel IV.7.
Distribusi Frekuensi responden menurut kelompok umur

No.	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	<30 Tahun	1	2,5
2	31 – 39 Tahun	9	22,5
2	>40 Tahun	30	75
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban identitas responden

Komposisi responden menurut pendidikan menunjukkan bahwa pegawai kelurahan/desa pada umumnya tingkat pendidikan sekolah dasar yaitu 60%, sedangkan tingkat sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas dan perguruan tinggi masing-masing 10%, 30% dan nihil, hal ini menunjukkan kualitas pendidikannya masih rendah, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.8.
Distribusi Frekuensi responden menurut pendidikan terakhir

No.	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SD	24	60
2	SMP	4	10
3	SMA	12	30
4	Perguruan Tinggi	-	-
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban identitas responden

A. 2. Efektifitas Pemungutan

A.2.1 . Tingkat Penghasilan

Pelaksanaan pemungutan pajak bumi dan banguannyang dilakukan oleh pegawai kelurahan/desa selanjutnya disebut sebagai petugas pemungut pada setiap wilayah kelurahan/desa mempunyai bobot tingkat penghasilan, berdasarkan hasil penelitian responden hasil pemungutan pajak yang diterima setiap bulannya yaitu hanya kurang dari Rp 100.000,00 yang berarti berkatagori rendah yaitu mencapai 45% sedangkan masing-masing penghasilan Rp 101.000,00-Rp200.000,00. Rp. 201.000,00-Rp 300.00,00. Dan lebih dari Rp 300.000,00 yaitu 10%, 20% dan 25% dengan katagori cukup, tinggi dan sangat tinggi, rincian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.9.
Distribusi Frekuensi responden tingkat penghasilan tiap bulan

No	Penghasilan perbulan	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	<Rp. 100.000	Rendah	18	45
2	Rp. 101.000-Rp. 200.000	Cukup	4	10
3	Rp. 201.000-Rp 300.000	Tinggi	8	20
4	>Rp 300.000	Sangat Tinggi	10	25
	Jumlah		40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 1

Tingkat penghasilan ternyata menunjukkan bahwa sebagian besar justru Jumlah berkurang atau 50,0% sedangkan lainnya yang menyatakan lebih banyak adalah 25,0%, sama 20% dan tidak sesuai 5%. Secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.10.
Distribusi Frekuensi Tingkat target tiap bulan

Target perbulan	Frekuensi	Persentase
Lebih banyak	10	25
Sama	8	20
Kurang	20	50
Tidak sesuai	2	5
Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 2

Jumlah pekerjaan pemungutan pajak yang diselesaikan sekarang lebih banyak dibandingkan sebelumnya, dari hasil penelitian responden menunjukkan komposisi lebih banyak yaitu sebesar 50% sedangkan lainnya masing-masing sama, kurang, tidak sesuai yaitu 37,5%, 7,5%, dan 5%, hal ini menunjukkan masih belum efektif, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.11.**Distribusi Frekuensi Jumlah pekerjaan pemungutan**

No.	Jumlah pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	Lebih banyak	20	50
2	Sama	15	37,5
3	Kurang	3	7,5
4	Tidak sesuai	2	5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 3

Hasil pekerjaan pemungutan pajak yang diselesaikan sekarang lebih banyak dibandingkan sebelumnya, dari hasil penelitian responden menunjukkan komposisi lebih banyak yang lebih baik yaitu sebesar 50% sedangkan lainnya masing-masing sama, kurang baik dan kurang sekali yaitu 20%, 25%, dan 5%, hal ini menunjukkan masih belum efektif, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.12.**Distribusi Frekuensi Hasil pekerjaan pemungutan**

No.	Hasil pemungutan	Frekuensi	Persentase
1	Lebih baik	20	50
2	Sama	10	25
3	Kurang baik	8	20
4	Kurang sekali	2	5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 4

UPT-PUSTAK-UNDIP

Hasil pemungutan yang disetorkan ke tempat pembayaran setiap bulannya, pada hasil penelitian responden telah ditemukan bahwa hasil pemungutan pajak diterima setiap bulannya yang disetorkan yaitu hanya kurang dari Rp 100.000,00 yang berarti berkategori rendah yaitu mencapai 45% sedangkan masing-masing penghasilan Rp 101.000,00-Rp200.000,00. Rp. 201.000,00-Rp 300.000,00. Dan lebih dari Rp 300.000,00 yaitu 10%, 20% dan 25% dengan katagori cukup, tinggi dan sangat tinggi, rincian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.13.
Distribusi Frekuensi responden tingkat penghasilan tiap bulan
disetorkan ke tempat pembayaran

No	Setoran perbulan	Katagori	Frekuensi	Persentase
1	<Rp. 100.000	Rendah	18	45
2	Rp. 101.000-Rp. 200.000	Cukup	4	10
3	Rp. 201.000-Rp 300.000	Tinggi	8	20
4	>Rp 300.000	Sangat Tinggi	10	25
	Jumlah		40	100

Di3olah dari jawaban pertanyaan No 5

Jumlah hasil pekerjaan pemungutan pajak yang sesuai dengan yang disetorkan ke tempat pembayaran pada setiap bulannya, dari hasil penelitian responden menunjukkan komposisi sebagian besar menyatakan cukup sesuai sebesar 50% sedangkan lainnya masing-masing sangat sesuai, sesuai, dan tidak sesuai yaitu 5%,20%, dan 25%, hal ini menunjukkan masih belum efektif, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.14.
Distribusi Frekuensi tingkat penghasilan dari target tiap bulan

Penghasilan perbulan	Frekuensi	Persentase
Sangat sesuai	10	25
Sesuai	8	20
Cukup sesuai	20	50
Tidak sesuai	2	5
Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 6

A.2.2. Tingkat Kesalahan

Petugas pemungut dalam melakukan kegiatannya menjumpai kegagalan dari hasil penelitian responden sebagian besar menyatakan sering terjadi kegagalan yaitu mencapai 50%, sedangkan masing-masing sangat sering, cukup sering dan tidak pernah mencapai 25%, 20% dan 5%, secara rinci terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.15.
Distribusi Frekuensi kegagalan pemungutan pajak

No.	Kegagalan pemungutan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sering	2	5
2	Sering	20	50
3	Cukup sering	8	20
4	Tidak pernah	10	25
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 7

Pelaksanaan pemungutan akan dihadapkan pada kesulitan dalam hal lokasi pemungutan, dari hasil penelitian responden sebagian besar menyatakan cukup sering yaitu mencapai 47,5%, sedangkan masing-masing sangat sering, sering dan tidak pernah mencapai 22,5%, 25% dan 5%, hal ini menunjukkan bahwa lokasi yang berbeda mempengaruhi efektifitas pemungutan, secara rinci terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.16.
Distribusi Frekuensi kesulitan dalam hal lokasi pemungutan pajak

No.	Kesulitan lokasi	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sering	2	5
2	Sering	10	25
3	Cukup sering	19	47,5
4	Tidak pernah	9	22,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 8

Hasil pemungutan pajak digunakan terlebih dahulu dalam pemenuhan kebutuhan sendiri, dari hasil penelitian responden sebagian besar menyatakan tidak setuju yaitu mencapai 47,5%, sedangkan masing-masing cukup setuju, setuju dan tidak setuju mencapai 2,5 %, 7,5 % dan 42,5%, hal ini menunjukkan bahwa ada kesalahan penggunaan yang mestinya disetorkan ketempat pembayaran, dengan demikian masih rendahnya penerimaan dari target yang ditentukan tiap bulannya yang, secara rinci terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.17.
Distribusi Frekuensi Hasil pemungutan untuk kebutuhan sendiri

No.	Digunakan butuhan sendiri	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	1	2,5
2	Setuju	3	7,5
3	Cukup setuju	19	47,5
4	Tidak setuju	17	42,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 9

Dalam hal penggunaan Hasil pemungutan pajak digunakan untuk jangka waktu tertentu, dari hasil penelitian responden sebagian besar menyatakan sangat sering yaitu mencapai 50%, sedangkan masing-masing sangat cukup sering, sering dan tidak pernah mencapai 2,5 %, 5 % dan 42,5%, hal ini menunjukkan bahwa ada kesalahan penggunaan yang mestinya disetorkan ketempat pembayaran, dengan demikian masih rendahnya penerimaan dari target yang ditentukan tiap bulannya yang secara rinci terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.18.
Distribusi Frekuensi digunakan untuk jangka waktu tertentu

No.	Digunakan waktu tertentu	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sering	17	42,5
2	Sering	2	5
3	Cukup sering	20	50
4	Tidak pernah	1	2,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 10

Dalam hal penggunaan Hasil pemungutan pajak digunakan untuk kegiatan kedinasan, dari hasil penelitian responden sebagian besar menyatakan cukup sering yaitu mencapai 57,5%, sedangkan masing-masing sangat sering, sering dan tidak pernah mencapai 5 %, 10 % dan 27,5%, hal ini menunjukkan bahwa ada kesalahan penggunaan yang mestinya disetorkan tempat pembayaran, dengan demikian masih rendahnya penerimaan dari target yang ditentukan tiap bulannya yang, secara rinci terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.19.
Distribusi Frekuensi Hasil pemungutan digunakan untuk kegiatan kedinasan

No.	Digunakan dinas	Frekuensi	Persentase
1	Sangat sering	2	5
2	Sering	4	10
3	Cukup sering	23	57,5
4	Tidak pernah	11	27,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 11

A.3. Motivasi

A.3.1. Kebutuhan

Dalam melaksanakan tugas pemungutan pajak dapat berhasil apabila kebutuhan ekonomi tercukupi, dari hasil penelitian responden bahwa lebih

banyak menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 52,5% sedangkan masing-masing setuju, cukup setuju dan tidak setuju yaitu 27,5%, 17,5% dan 2,5%, hal ini menunjukkan kebutuhan ekonomi sangat diharapkan dari petugas pemungut sebagai pendorong untuk menunjang keberhasilan pemungutan pajaknya, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.20.
Distribusi Frekuensi pengaruh kebutuhan ekonomi

No.	Kebutuhan ekonomi	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	21	52,5
2	Setuju	11	27,5
3	Cukup setuju	7	17,5
4	Tidak setuju	1	2,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 12

Dalam melaksanakan tugas pemungutan pajak dapat berhasil apabila ketersediannya kelengkapan tugas, dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 50% sedangkan masing-masing setuju, cukup setuju dan tidak setuju yaitu 20%, 17,5% dan 7,5%, hal ini menunjukkan ketersediannya kelengkapan tugas sangat diharapkan dari petugas pemungut sebagai pendorong untuk menunjang keberhasilan pemungutan pajaknya, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.21.
Distribusi Frekuensi pengaruh ketersedianya kelengkapan tugas

No.	Pengaruh kelengkapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	20	50
2	Setuju	3	7,5
3	Cukup setuju	7	17,5
4	Tidak setuju	10	25
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 13

Dalam melaksanakan tugas pemungutan pajak dapat berhasil apabila kebutuhan akan keselamatan kerja terpenuhi, dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 45% sedangkan masing-masing setuju, cukup setuju dan tidak setuju yaitu 37,5%, 10% dan 7,5%, hal ini menunjukkan keselamatan kerja sangat diharapkan dari petugas pemungut sebagai pendorong untuk menunjang keberhasilan pemungutan pajaknya, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.22.
Distribusi Frekuensi pengaruh keselamatan kerja

No.	Pengaruh Keselamatan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	18	45
2	Setuju	3	7,5
3	Cukup setuju	4	10
4	Tidak setuju	15	37,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 14

Dalam melaksanakan tugas pemungutan pajak dapat berhasil apabila kebutuhan akan diakui sebagai seorang yang profesional, dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 37,5% sedangkan masing-masing setuju, cukup setuju dan tidak setuju yaitu 27,5%, 25% dan 10%, hal ini menunjukkan diakui sebagai seorang profesional sangat diharapkan dari petugas pemungut sebagai pendorong untuk menunjang keberhasilan pemungutan pajaknya, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.23.
Distribusi Frekuensi diakui sebagai seorang profesional

No.	Diakui profesional	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	15	37,5
2	Setuju	10	25
3	Cukup setuju	11	27,5
4	Tidak setuju	4	10
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 15

A.3.2. Harapan

Tugas pemungutan pajak yang diberikan untuk tidak dibedakan, dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat setuju yaitu 47,5% sedangkan masing-masing mengenai setuju, cukup setuju dan tidak setuju yaitu 27,5%, 20% dan 5%, hal ini menunjukkan bahwa seorang

petugas pemungut dalam melaksanakan tugasnya tidak ingin dibedakan dalam ruang lingkup pekerjaannya dengan sesama pemungut lainnya, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.24.
Distribusi Frekuensi beban tugas tidak dibedakan

No.	Tugas tidak dibedakan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	19	47,5
2	Setuju	8	20
3	Cukup setuju	11	27,5
4	Tidak setuju	2	5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 16

Keberhasilan melaksanakan tugas pemungutan pajak yang diberikan akan mendapatkan prestasi kerja, dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat setuju yaitu 52,5% sedangkan masing-masing mengenai setuju, cukup setuju dan tidak setuju yaitu 27,5%, 15% dan 5% , hal ini menunjukkan bahwa seorang petugas pemungut dalam melaksanakan tugasnya sangat mengharapkan penghargaan prestasi kerja yang diperolehnya, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.25.
Distribusi Frekuensi kebutuhan penghargaan prestasi kerja

No.	Penghargaan prestasi	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	21	52,5
2	Setuju	6	15
3	Cukup setuju	11	27,5
4	Tidak setuju	2	5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 17

Jumlah hasil pemungutan yang disetorkan sesuai dengan target, dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat setuju yaitu 40% sedangkan masing-masing mengenai setuju, cukup setuju dan tidak setuju yaitu 30%, 27,5% dan 1% , hal ini menunjukkan bahwa seorang petugas pemungut dalam melaksanakan tugasnya sangat mengharapkan disetorkan sesuai dengan target, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.26.
Distribusi Frekuensi hasil pemungutan disetorkan sesuai target

No.	Setor sesuai target	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	16	40
2	Setuju	12	30
3	Cukup setuju	11	27,5
4	Tidak setuju	1	2,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 18

Keberhasilan pemungutan adanya kerjasama sesama teman , dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan setuju yaitu 35% sedangkan masing-masing mengenai sangat setuju, cukup setuju dan tidak setuju yaitu 32,5%, 27,5% dan 5% , hal ini menunjukkan bahwa seorang petugas pemungut dalam melaksanakan tugasnya sangat membutuhkan kerjasam asesama teman kerja dengan harapan dapat meringankan tugas, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.27.
Distribusi Frekuensi keberhasilan adanya kerjasama

No.	Adanya kerjasama	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	11	27,5
2	Setuju	13	32,5
3	Cukup setuju	14	35
4	Tidak setuju	2	5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 19

Melaksanakan tugas pemungutan dibutuhkan adanya keamanan kerja , dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat setuju yaitu 57,5% sedangkan masing-masing mengenai setuju, cukup setuju dan tidak setuju yaitu 25%, 15% dan 2,5% , hal ini menunjukkan bahwa seorang petugas pemungut dalam melaksanakan tugasnya sangat keamanan kerja mengingat kondisi wilayah yang heterogen, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.28.
Distribusi Frekuensi kebutuhan keamanan kerja

No.	Kebutuhan keamanan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	23	57,5
2	Setuju	6	15
3	Cukup setuju	10	25
4	Tidak setuju	1	2,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 20

A. 4. Sikap

A.4.1. Kepuasan

Merasa puas dengan hasil pekerjaan pemungutan selama ini, dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat puas yaitu 42,5%, sedangkan masing-masing cukup puas, puas dan tidak puas yaitu 5%, 25% dan 37,5%, hal ini menunjukkan bahwa seorang petugas pemungut dalam melaksanakan tugasnya belum menunjukkan kepuasannya dan masing dapat didorong lebih lanjut, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.29.
Distribusi Frekuensi kepuasan tugas

No.	Kepuasan tugas	Frekuensi	Persentase
1	Sangat puas	17	42,5
2	puas	10	25
3	Cukup puas	2	5
4	Tidak puas	11	27,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 21

Dalam mengatasi permasalahan pemungutan selalu merasa puas, dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat puas yaitu 40%, sedangkan masing-masing cukup puas, puas dan tidak puas yaitu 5%, 25% dan 30%, hal ini menunjukkan bahwa seorang petugas pemungut dalam melaksanakan tugasnya yaitu menyelesaikan masalah belum menunjukkan kepuasannya, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.30.
Distribusi Frekuensi kepuasan mengatasi permasalahan pajak

No.	Kepuasan mengatasi masalah	Frekuensi	Persentase
1	Sangat puas	16	40
2	puas	10	25
3	Cukup puas	2	5
4	Tidak puas	12	30
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 22

Beban tugas pemungutan selama ini dikerjakan sudah merasa puas, dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat puas yaitu 47,5%, sedangkan masing-masing cukup puas, puas dan tidak puas yaitu 2,5%, 20% dan 30%, hal ini menunjukkan bahwa seorang petugas pemungut dalam melaksanakan tugasnya belum menunjukkan kepuasannya, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.31.
Distribusi Frekuensi kepuasan beban tugas yang dikerjakan

No.	Kepuasan tugas	Frekuensi	Persentase
1	Sangat puas	19	47,5
2	puas	8	20
3	Cukup puas	1	2,5
4	Tidak puas	12	30
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 23

Dalam melaksanakan tugas pemungutan selama ini lingkungan kerja memberikan kepuasan, dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat puas yaitu 42,5%, sedangkan masing-masing cukup puas, puas dan tidak puas yaitu 2,5%, 22,5% dan 32,5%, hal ini menunjukkan bahwa seorang petugas pemungut dalam melaksanakan tugasnya lingkungan kerjanya belum memberikan kepuasannya, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.32.
Distribusi Frekuensi kepuasan lingkungan kerja

No.	Kepuasan lingkungan kerja	Frekuensi	Persentase
1	Sangat puas	17	42,5
2	puas	9	22,5
3	Cukup puas	1	2,5
4	Tidak puas	13	32,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 24

A.4.2. Disiplin

Selaku petugas pemungutan selama ini mematuhi pada jam kerja, dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat patuh yaitu 45%, sedangkan masing-masing cukup patuh, patuh dan tidak patuh yaitu 22,5%, 30% dan 2,5%, hal ini menunjukkan bahwa seorang petugas pemungut dalam melaksanakan tugasnya belum menunjukkan adanya kepatuhan jam kerja, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.33.
Distribusi Frekuensi mematuhi jam kerja

No.	Mematuhi jam kerja	Frekuensi	Persentase
1	Sangat patuh	18	45
2	Patuh	12	30
3	Cukup patuh	9	22,5
4	Tidak patuh	1	2,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 25

Selaku petugas pemungutan selama ini mematuhi peraturan yang berlaku, dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat patuh yaitu 40%, sedangkan masing-masing cukup patuh, patuh dan tidak patuh yaitu 25%, 32,5% dan 2,5%, hal ini menunjukkan bahwa seorang petugas pemungut dalam melaksanakan tugasnya belum menunjukkan adanya kepatuhan dalam peraturan yang berlaku, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.34.
Distribusi Frekuensi mematuhi peraturan

No.	Mematuhi peraturan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat patuh	16	40
2	Patuh	13	32,5
3	Cukup patuh	10	25
4	Tidak patuh	1	2,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 26

Selaku petugas pemungutan selama ini mematuhi pemenuhan rencana target penerimaan, dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat patuh yaitu 45%, sedangkan masing-masing cukup patuh, patuh dan tidak patuh yaitu 12,5%, 22,5% dan 20%, hal ini menunjukkan bahwa seorang petugas pemungut dalam melaksanakan tugasnya belum menunjukkan adanya kepatuhan dalam pemenuhan target, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.35.
Distribusi Frekuensi mematuhi target penerimaan

No.	Mematuhi target	Frekuensi	Persentase
1	Sangat patuh	18	45
2	Patuh	9	22,5
3	Cukup patuh	5	12,5
4	Tidak patuh	8	20
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 27

Selaku petugas pemungutan selama ini mematuhi pemenuhan disiplin setoran ke tempat pembayaran, dari hasil penelitian responden bahwa lebih banyak menyatakan sangat patuh yaitu 47,5%, sedangkan masing-masing cukup patuh, patuh dan tidak patuh yaitu 17,5%, 27,5% dan 7,5%, hal ini menunjukkan bahwa seorang petugas pemungut dalam melaksanakan tugasnya belum menunjukkan adanya kepatuhan dalam pemenuhan disiplin setoran, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.36
Distribusi Frekuensi mematuhi disiplin setoran

No.	Mematuhi disiplin setoran	Frekuensi	Persentase
1	Sangat patuh	19	47,5
2	Patuh	11	27,5
3	Cukup patuh	7	17,5
4	Tidak patuh	3	7,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 28

A.5. Kemampuan

A.5.1. Kemampuan intelektual

Kemampuan memberikan pemahaman kepada wajib pajak, dari hasil penelitian responden sebagian besar menyatakan cukup mampu yaitu 52,5%, sedangkan masing-masing sangat mampu, mampu dan tidak mampu yaitu 10%, 12,5% dan 25%, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk memberikan pemahaman masih dirasa kurang, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.37.
Distribusi Frekuensi kemampuan pemahaman kepada wajib pajak

No.	Kemampuan pemahaman	Frekuensi	Persentase
1	Sangat mampu	10	25
2	Mampu	5	12,5
3	Cukup mampu	21	52,5
4	Tidak mampu	4	10
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 29

Kemampuan memberikan pelayanan kepada wajib pajak, dari hasil penelitian responden sebagian besar menyatakan sangat mampu yaitu 47,5%, sedangkan masing-masing cukup mampu, mampu dan tidak mampu yaitu 10%, 20% dan 22,5%, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk

memberikan pelayanan masih dirasa kurang, secara rinci dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel IV.38.
Distribusi Frekuensi kemampuan pelayanan kepada wajib pajak

No.	Kemampuan pelayanan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat mampu	19	47,5
2	Mampu	8	20
3	Cukup mampu	4	10
4	Tidak mampu	9	22,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 30

Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja , dari hasil penelitian responden sebagian besar menyatakan sangat mampu yaitu 60%, sedangkan masing-masing sangat cukup, mampu dan tidak mampu yaitu 5%, 25% dan 10%, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk menyesuaikan diri masih dirasa kurang, secara rinci dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel IV.39.
Distribusi Frekuensi kemampuan menyesuaikan diri

No.	Kemampuan menyesuaikan diri	Frekuensi	Persentase
1	Sangat mampu	24	60
2	Mampu	10	25
3	Cukup mampu	2	5
4	Tidak mampu	4	10
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 31

Kemampuan merencanakan program kerja pemungutan dan pelaporan , dari hasil penelitian responden sebagian besar menyatakan sangat mampu yaitu 55%, sedangkan masing-masing cukup mampu, mampu dan tidak mampu yaitu 7,5%, 17,5% dan 20%, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk merencanakan program dan pelaporan masih dirasa kurang, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.40.
Distribusi Frekuensi kemampuan merencanakan program dan pelaporan

No.	Kemampuan merencanakan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat mampu	22	55
2	Mampu	7	17,5
3	Cukup mampu	3	7,5
4	Tidak mampu	8	20
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 32

A.5.2 Kemampuan fisik

Kemampuan stamina yang dimiliki dalam menjalankan tugas , dari hasil penelitian responden sebagian besar menyatakan sangat mampu yaitu 52.5%, sedangkan masing-masing cukup mampu, mampu dan tidak mampu yaitu 5%, 15% dan 27,5%, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan stamina untuk melaksanakan tugas dirasa kurang, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.41.
Distribusi Frekuensi kemampuan stamina dalam tugas

No.	Kemampuan stamina	Frekuensi	Persentase
1	Sangat mampu	21	52,5
2	Mampu	6	15
3	Cukup mampu	2	5
4	Tidak mampu	11	27,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 33

Kebutuhan kemampuan ketrampilan untuk mengoperasikan alat perkantoran , dari hasil penelitian responden sebagian besar menyatakan sangat dibutuhkan yaitu 52.5%, sedangkan masing-masing dibutuhkan, cukup dibutuhkan dan tidak dibutuhkan yaitu 30%, 15% dan 2,5%, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mengoperasikan alat perkantoran dibutuhkan, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.42.
Distribusi Frekuensi kebutuhan ketrampilan alat perkantoran

No.	Kebutuhan ketrampilan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat dibutuhkan	6	15
2	dibutuhkan	12	30
3	Cukup dibutuhkan	21	52,5
4	Tidak dibutuhkan	1	2,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 34

Kemampuan ketrampilan untuk menggerakkan alat perkantoran , dari hasil penelitian responden sebagian besar menyatakan sangat mampu yaitu 45%, sedangkan masing-masing cukup mampu, mampu dan tidak mampu yaitu 5%,20% dan 30%, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mengoperasikan alat perkantoran dirasa masih kurang, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.43.
Distribusi Frekuensi kemampuan ketrampilan menggerakkan alat perkantoran

No.	Kemampuan menggerakkan alat	Frekuensi	Persentase
1	Sangat mampu	18	45
2	Mampu	8	20
3	Cukup mampu	2	5
4	Tidak mampu	12	30
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 35

Dibutuhkan kecakapan menghitung dalam menjalankan tugas, dari hasil penelitian responden sebagian besar menyatakan sangat dibutuhkan yaitu 62,5%, sedangkan masing-masing dibutuhkan, cukup dibutuhkan dan tidak dibutuhkan yaitu 27,5%, 7,5% dan 2,5%, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kecakapan menghitung sangat dibutuhkan, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.44.

Distribusi Frekuensi kebutuhan kecakapan menghitung

No.	Kebutuhan menghitung	Frekuensi	Persentase
1	Sangat dibutuhkan	25	62,5
2	Dibutuhkan	11	27,5
3	Cukup dibutuhkan	3	7,5
4	Tidak dibutuhkan	1	2,5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 36

Kemampuan kecakapan menghitung dalam menjalankan tugas, dari hasil penelitian responden sebagian besar menyatakan cukup mampu yaitu 57,5%, sedangkan masing-masing sangat mampu, mampu dan tidak mampu yaitu 5%, 17,5% dan 20%, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kecakapan menghitung masih kurang, secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.45.

Distribusi Frekuensi kecakapan menghitung

No.	Kecakapan menghitung	Frekuensi	Persentase
1	Sangat mampu	8	20
2	Mampu	7	17,5
3	Cukup mampu	23	57,5
4	Tidak mampu	2	5
	Jumlah	40	100

Diolah dari jawaban pertanyaan No 37

B. Analisis Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang telah disajikan dari masing-masing pertanyaan kemudian dilakukan penjumlahan masing-masing variabel. Dari penjumlahan masing-masing pertanyaan akan muncul total skor yang menggambarkan nilai masing-masing responden pada variabel yang dihitung. Dari jumlah tersebut maka akan diketahui nilai minimal dan maksimal. Setelah itu, jarak antara yang terendah dan tertinggi akan dibagi 4 untuk mendapat nilai interval yang mencerminkan variabel berdasar skala likert. Secara jelas dapat terlihat pada rumus berikut ini :

$$I = R / K$$

Dimana :

I = Interval

R = Skor tinggi – skor rendah

K = Jumlah klas

1. Efektivitas Pemungutan

Hasil penelitian yang telah disajikan dari masing-masing pertanyaan kemudian dilakukan penjumlahan masing-masing variabel. Dari penjumlahan masing-masing pertanyaan akan muncul total skor yang menggambarkan nilai masing-masing responden pada variabel yang dihitung. Dari jumlah tersebut maka akan diketahui nilai minimal dan maksimal. Setelah itu, jarak antara yang terendah dan tertinggi akan dibagi 4 untuk mendapat nilai interval yang

mencerminkan variabel berdasar skala likert. Secara jelas dapat terlihat pada rumus berikut ini :

$$I = R / K$$

Dimana :

I = Interval

R= Skor tinggi – skor rendah

K= Jumlah kelas

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap daftar pertanyaan yang mewakili variabel efektivitas pemungutan maka nilai terendah untuk variabel ini adalah 18 dan nilai tertinggi adalah 38. Untuk itu besarnya interval kelas adalah:

$$I = \frac{38 - 18}{4} = 5$$

Sehingga diperoleh kategori sebagai mana tabel dibawah ini.

Tabel IV.46.
Kategorian skor kelas efektivitas pemungutan

No.	Kategori	Skor
1	Sangat Tinggi	33 – 38
2	Tinggi	28 – 33
3	Kurang Tinggi	23 – 28
4	Rendah	18 - 23

UPT-PUSTAK-UNDIP

Adapun data secara rinci skor masing-masing responden dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel IV.47.

Klasifikasi Nilai Variabel Efektivitas pemungutan

No	Item	skor	Kategori
1	11	18	Rendah
2	11	21	Rendah
3	11	18	Rendah
4	11	20	Rendah
5	11	24	Rendah
6	11	20	Rendah
7	11	21	Rendah
8	11	23	Rendah
9	11	25	Kurang tinggi
10	11	21	Rendah
11	11	26	Kurang tinggi
12	11	25	Kurang tinggi
13	11	27	Kurang tinggi
14	11	23	Rendah
15	11	25	Kurang tinggi
16	11	28	Kurang tinggi
17	11	25	Kurang tinggi
18	11	27	Kurang tinggi
19	11	28	Kurang tinggi
20	11	28	Kurang tinggi
21	11	25	Kurang tinggi
22	11	25	Kurang tinggi
23	11	24	Rendah

24	11	28	Kurang tinggi
25	11	28	Kurang tinggi
26	11	31	Tinggi
27	11	30	Tinggi
28	11	31	Tinggi
29	11	29	Kurang tinggi
30	11	33	Tinggi
31	11	31	Tinggi
32	11	32	Tinggi
33	11	29	Kurang tinggi
34	11	29	Kurang tinggi
35	11	29	Kurang tinggi
36	11	30	Tinggi
37	11	32	Tinggi
38	11	32	Tinggi
39	11	38	Sangat tinggi
40	11	37	Sangat tinggi

Dari hasil total skor diatas, maka dari tabel IV.48 dibawah ini dapat disimpulkan bahwa sebagian terbesar responden 45 % menyatakan bahwa efektifitas pemungutan kurang tinggi sedangkan dari mereka sebagian kecil 5 % menyatakan bahwa efektifitas pemungutan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan yang dilakukan belum mencerminkan hasil yang diharapkan sehingga masih perlu ditingkatkan pemungutannya secara efektif. Secara rinci terdapat pada tabel berikut :

Tabel IV.48.

Kategori Variabel Efektivitas pemungutan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	11	27,5
Kurang tinggi	18	45,0
Tinggi	9	22,5
Sangat tinggi	2	5,0
Total	40	100,0

2. Motivasi

Hasil penelitian yang telah disajikan dari masing-masing pertanyaan kemudian dilakukan penjumlahan masing-masing variabel. Dari penjumlahan masing-masing pertanyaan akan muncul total skor yang menggambarkan nilai masing-masing responden pada variabel yang dihitung. Dari jumlah tersebut maka akan diketahui nilai minimal dan maksimal. Setelah itu, jarak antara yang terendah dan tertinggi akan dibagi 4 untuk mendapat nilai interval yang mencerminkan variabel berdasar skala likert. Secara jelas dapat terlihat pada rumus berikut ini :

$$I = R / K$$

Dimana :

I = Interval

R= Skor tinggi – skor rendah

K= Jumlah kelas

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap daftar pertanyaan yang mewakili variabel motivasi maka nilai terendah untuk variabel ini adalah 21 dan nilai tertinggi adalah 29. Untuk itu besarnya interval kelas adalah:

$$I = \frac{29 - 21}{4} = 2$$

Sehingga diperoleh kategori sebagai mana tabel dibawah ini.

Tabel IV.49.
Kategorian skor kelas motivasi

No.	Kategori	Skor
1	Sangat Tinggi	27 – 29
2	Tinggi	25 – 27
3	Kurang Tinggi	23 – 25
4	Rendah	21 – 23

Adapun data secara rinci skor masing-masing responden dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel . 50.
Klasifikasi Nilai Variabel Motivasi

No	Item	skor	Kategori
1	9	22	Rendah
2	9	22	Rendah

3	9	24	Kurang tinggi
4	9	27	Sangat tinggi
5	9	27	Sangat tinggi
6	9	27	Sangat tinggi
7	9	27	Sangat tinggi
8	9	27	Sangat tinggi
9	9	27	Sangat tinggi
10	9	27	Sangat tinggi
11	9	26	Tinggi
12	9	24	Kurang tinggi
13	9	27	Sangat tinggi
14	9	27	Sangat tinggi
15	9	24	Kurang tinggi
16	9	21	Rendah
17	9	21	Rendah
18	9	22	Rendah
19	9	22	Rendah
20	9	26	Tinggi
21	9	27	Sangat tinggi
22	9	27	Sangat tinggi
23	9	26	Tinggi
24	9	26	Tinggi
25	9	26	Tinggi
26	9	26	Tinggi
27	9	26	Tinggi
28	9	27	Sangat tinggi
29	9	28	Sangat tinggi
30	9	27	Sangat tinggi
31	9	28	Sangat tinggi
32	9	28	Sangat tinggi

33	9	29	Sangat tinggi
34	9	29	Sangat tinggi
35	9	29	Sangat tinggi
36	9	29	Sangat tinggi
37	9	29	Sangat tinggi
38	9	26	Tinggi
39	9	25	Tinggi
40	9	25	Tinggi

Dari hasil total skor diatas, maka dari tabel IV. 51 dibawah ini dapat disimpulkan bahwa sebagian responden 15 % menyatakan bahwa motivasi rendah sedangkan dari mereka sebagian 52,5 % menyatakan bahwa motivasi sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dari petugas pemungut sangat tinggi hanya saja motivasi tersebut diperlukan adanya dukungan sehingga akan mampu dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi. Secara rinci terdapat pada tabel berikut :

Tabel . 51.
Kategori Variabel Motivasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	6	15,0
Kurang tinggi	3	7,5
Tinggi	10	25,0
Sangat tinggi	21	52,5
Total	40	100,0

3. Sikap

Hasil penelitian yang telah disajikan dari masing-masing pertanyaan kemudian dilakukan penjumlahan masing-masing variabel. Dari penjumlahan masing-masing pertanyaan akan muncul total skor yang menggambarkan nilai masing-masing responden pada variabel yang dihitung. Dari jumlah tersebut maka akan diketahui nilai minimal dan maksimal. Setelah itu, jarak antara yang terendah dan tertinggi akan dibagi 4 untuk mendapat nilai interval yang mencerminkan variabel berdasar skala likert. Secara jelas dapat terlihat pada rumus berikut ini :

$$I = R / K$$

Dimana :

I = Interval

R= Skor tinggi – skor rendah

K= Jumlah kelas

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap daftar pertanyaan yang mewakili variabel sikap maka nilai terendah untuk variabel ini adalah 14 dan nilai tertinggi adalah 28. Untuk itu besarnya interval kelas adalah:

$$I = \frac{28 - 14}{4} = 3,5$$

Sehingga diperoleh kategori sebagai mana tabel dibawah ini.

Tabel IV.52.
Kategorian skor kelas Sikap

No.	Kategori	Skor
1	Sangat Tinggi	24,5 – 28
2	Tinggi	21 – 24,5
3	Kurang Tinggi	17,5 – 21
4	Rendah	14 – 17,5

Adapun data secara rinci skor masing-masing responden dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel IV.53.
Klasifikasi Nilai Variabel Sikap

No	Item	skor	Kategori
1	9	26	Sangat tinggi
2	9	22	Tinggi
3	9	19	Kurang tinggi
4	9	18	Kurang tinggi
5	9	18	Kurang tinggi
6	9	25	Sangat tinggi
7	9	25	Sangat tinggi
8	9	25	Sangat tinggi
9	9	25	Sangat tinggi
10	9	24	Sangat tinggi
11	9	24	Sangat tinggi
12	9	24	Sangat tinggi
13	9	24	Sangat tinggi
14	9	24	Sangat tinggi

15	9	25	Sangat tinggi
16	9	15	Rendah
17	9	15	Rendah
18	9	14	Rendah
19	9	14	Rendah
20	9	14	Rendah
21	9	14	Rendah
22	9	15	Rendah
23	9	14	Rendah
24	9	14	Rendah
25	9	14	Rendah
26	9	14	Rendah
27	9	15	Rendah
28	9	15	Rendah
29	9	15	Rendah
30	9	16	Rendah
31	9	19	Kurang tinggi
32	9	19	Kurang tinggi
33	9	20	Kurang tinggi
34	9	23	Tinggi
35	9	23	Tinggi
36	9	23	Tinggi
37	9	23	Tinggi
38	9	23	Tinggi
39	9	26	Sangat tinggi
40	9	28	Sangat tinggi

Dari hasil total skor diatas, maka dari tabel IV. 54 dibawah ini dapat disimpulkan bahwa sebagian responden 32,5 % menyatakan bahwa sikap

rendah sedangkan dari mereka sebagian 30,5 % menyatakan bahwa sikap sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa antara sikap rendah dengan sangat tinggi mempunyai tingkat keseimbangan apabila dilihat dari persentasenya, maka dengan demikian masih dapat dilakukan upaya peningkatan dan pengembangan sikap yang sangat tinggi. Secara rinci terdapat pada tabel berikut :

Tabel IV.54.
Kategori Variabel Sikap

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	15	32,5
Kurang tinggi	6	15,0
Tinggi	6	15,0
Sangat tinggi	13	30,5
Total	40	100,0

4. Kemampuan

Hasil penelitian yang telah disajikan dari masing-masing pertanyaan kemudian dilakukan penjumlahan masing-masing variabel. Dari penjumlahan masing-masing pertanyaan akan muncul total skor yang menggambarkan nilai masing-masing responden pada variabel yang dihitung. Dari jumlah tersebut maka akan diketahui nilai minimal dan maksimal. Setelah itu, jarak anantara yang terendah dan tertinggi akan dibagi 4 untuk mendapat nilai interval yang mencerminkan variabel berdasar skala likert. Secara jelas dapat terlihat pada rumus berikut ini :

$$I = R / K$$

Dimana :

I = Interval

R= Skor tinggi – skor rendah

K= Jumlah kelas

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap daftar pertanyaan yang mewakili variabel kemampuan maka nilai terendah untuk variabel ini adalah 18 dan nilai tertinggi adalah 32. Untuk itu besarnya interval kelas adalah:

$$I = \frac{32 - 18}{4} = 3,5$$

Sehingga diperoleh kategori sebagai mana tabel dibawah ini.

Tabel IV.55.
Kategorian skor kelas Kemampuan

No.	Kategori	Skor
1	Sangat Tinggi	28,5 – 32
2	Tinggi	25 – 28,5
3	Kurang Tinggi	21,5 – 25
4	Rendah	18 – 21,5

Adapun data secara rinci skor masing-masing responden dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel IV.56.
Klasifikasi Nilai Variabel Kemampuan

No	Item	skor	Kategori
1	9	26	Tinggi
2	9	27	Tinggi
3	9	22	Kurang tinggi
4	9	22	Kurang tinggi
5	9	25	Tinggi
6	9	25	Tinggi
7	9	25	Tinggi
8	9	24	Kurang tinggi
9	9	20	Rendah
10	9	19	Rendah
11	9	31	Sangat tinggi
12	9	31	Sangat tinggi
13	9	31	Sangat tinggi
14	9	31	Sangat tinggi
15	9	31	Sangat tinggi
16	9	32	Sangat tinggi
17	9	32	Sangat tinggi
18	9	32	Sangat tinggi
19	9	32	Sangat tinggi
20	9	32	Sangat tinggi
21	9	22	Kurang tinggi
22	9	22	Kurang tinggi
23	9	22	Kurang tinggi

24	9	22	Kurang tinggi
25	9	22	Kurang tinggi
26	9	19	Rendah
27	9	19	Rendah
28	9	19	Rendah
29	9	18	Rendah
30	9	18	Rendah
31	9	21	Kurang tinggi
32	9	21	Kurang tinggi
33	9	21	Kurang tinggi
34	9	21	Kurang tinggi
35	9	20	Rendah
36	9	23	Kurang tinggi
37	9	28	Tinggi
38	9	31	Sangat tinggi
39	9	31	Sangat tinggi
40	9	31	Sangat tinggi

Dari hasil total skor diatas, maka dari tabel IV. 57 dibawah ini dapat disimpulkan bahwa sebagian responden 37,5 % menyatakan bahwa kemampuan kurang tinggi sedangkan dari mereka sebagian 37,5 % menyatakan bahwa kemampuan sangat tinggi.. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan petugas pemungut secara persentase sangat tinggi hanya saja belum mencapai pada tingkat 50 % yang berarti pada umumnya kemampuannya masih rendah dan perlu peningkatan . Secara rinci terdapat pada tabel berikut :

Tabel IV.57.
Kategori Variabel Kemampuan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	8	20,0
Kurang tinggi	13	37,5
Tinggi	6	15,0
Sangat tinggi	13	37,5
Total	40	100,0

C. Uji Hipotesis

C.1. Hubungan Motivasi dengan Efektivitas pemungutan

Hubungan antara motivasi dengan efektivitas pemungutan menunjukkan bahwa responden yang masuk dalam kategori dengan motivasi yang rendah sebesar 66,7 % mempunyai tingkat efektivitas pemungutan yang kurang tinggi . Sedangkan mereka yang mempunyai tingkat motivasi yang sangat tinggi maka terdapat 28,6% mempunyai tingkat efektivitas pemungutan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa petugas pemungut dalam motivasi melaksanakan tugasnya dengan tingkat motivasi rendah hanya memperoleh tingkat efektifitas pemungutannya kurang tinggi demikian hal nya sebaliknya dengan tingkat efektifitas pemungutan tinggi dibutuhkan motivasi yang sangat tinggi para petugas pemungut. Hasil ini telah memperlihatkan bahwa motivasi mempunyai

hubungan dengan tingkat efektivitas pemungutan. Hubungan antara kedua variabel ini secara rinci dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.58.
Hubungan Antara Motivasi dengan
Efektivitas pemungutan

EFEKTIVITAS	MOTIVASI				Total
	Rendah	Kurang tinggi	Tinggi	Sangat tinggi	
Rendah	2	1	1	7	11
	33,3%	33,3%	10,0%	33,3%	27,5%
Kurang tinggi	4	2	4	8	18
	66,7%	66,7%	40,0%	38,1%	45,0%
Tinggi			3	6	9
			30,0%	28,6%	22,5%
Sangat tinggi			2		2
			20,0%		5,0%
Total	6	3	10	21	40
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Hasil uji statistik hubungan antara motivasi dengan tingkat efektivitas pemungutan menunjukkan bahwa koefisien Rank Spearman's antara kedua variabel tersebut adalah sebesar 0,380. Guna menguji kebenaran hubungan antara kedua variabel tersebut maka dilakukan uji T dengan koefisien sebesar 2,148 dan apabila dilihat T tabel dengan tingkat kebenaran 95 persen maka harga tabelnya adalah 1,96. Hal ini telah membuktikan bahwa harga hitung lebih besar jika dibandingkan harga tabel ($2,148 > 1,96$) atau

dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ada hubungan yang signifikan antara tingkat motivasi dengan efektivitas pemungutan. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi dengan efektivitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan yang dilakukan oleh petugas pemungut dari kelurahan/desa kabupaten Jepara. Secara rinci dapat terlihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel IV.59.
Uji Korelasi Rank Spearman antara Motivasi
Dengan Efektivitas pemungutan

		Value	Asymp. Std. Error	Approx. T	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Spearman	,380	,130	2,148	,037
N of Valid Cases		40			

C.2. Hubungan Sikap dengan Efektivitas pemungutan

Hubungan antara sikap dengan efektivitas pemungutan menunjukkan bahwa responden yang masuk dalam kategori dengan sikap yang rendah sebesar 58,0 % mempunyai tingkat efektivitas organisasi yang kurang tinggi. Sedangkan mereka yang mempunyai sikap motivasi yang sangat tinggi 24,0% mempunyai tingkat efektivitas pemungutan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa petugas pemungut dalam sikap melaksanakan

tugasnya dengan tingkat sikap rendah hanya memperoleh tingkat efektifitas pemungutannya kurang tinggi demikian sebaliknya dengan tingkat efektifitas pemungutan tinggi dibutuhkan sikap yang sangat tinggi para petugas pemungut. Hasil ini telah memperlihatkan bahwa sikap mempunyai hubungan dengan tingkat efektifitas pemungutan. Hubungan antara kedua variabel ini secara rinci dapat terlihat secara rinci pada tabel berikut ini :

Tabel.IV.60.
Hubungan Antara Sikap dengan
Efektivitas pemungutan

EFEKTIVITAS	SIKAP				Total
	Rendah	Kurang tinggi	Tinggi	Sangat tinggi	
Rendah	6	3	1	1	11
	42,0%	50,0%	16,7%	8,3%	27,5%
Kurang tinggi	9	1	2	6	18
	58,0%	16,7%	33,3%	48,0	45,0%
Tinggi		2	3	4	9
		33,3%	50,0%	24,0%	22,5%
Sangat tinggi				2	2
				16,7%	5,0%
Total	15	6	6	13	40
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Hasil uji statistik hubungan antara sikap dengan tingkat efektifitas pemungutan menunjukkan bahwa koefisien Rank Spearman's antara kedua

variabel tersebut adalah sebesar 0,390. Guna menguji kebenaran hubungan antara kedua variabel tersebut maka dilakukan uji T dengan koefisien sebesar 2,308 dan apabila dilihat T tabel dengan tingkat kebenaran 95 persen maka harga tabelnya adalah 1,96. Hal ini telah membuktikan bahwa harga hitung lebih besar jika dibandingkan harga tabel ($2,308 > 1,96$) atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ada hubungan yang signifikan antara tingkat sikap dengan efektivitas pemungutan. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara sikap dengan efektivitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan yang dilakukan oleh petugas pemungut dari kelurahan/desa kabupaten Jepara. Secara rinci dapat terlihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel. IV.61.
Uji Korelasi Rank Spearman antara Sikap
Dengan Efektivitas pemungutan

		Value	Asymp. Std. Error	Approx. T	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Spearman	,390	,168	2,308	,027
N of Valid Cases		40			

C.3. Hubungan Kemampuan dengan Efektivitas pemungutan

Hubungan antara kemampuan dengan efektivitas pemungutan menunjukkan bahwa responden yang masuk dalam kategori dengan kemampuan yang rendah adalah 37,5 % mempunyai tingkat efektivitas organisasi yang kurang tinggi. Sedangkan mereka yang mempunyai kemampuan yang sangat tinggi maka terdapat 16,7% mempunyai tingkat efektivitas organisasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa petugas pemungut dalam sikap melaksanakan tugasnya dengan tingkat kemampuan rendah hanya memperoleh tingkat efektivitas pemungutannya kurang tinggi demikian sebaliknya dengan tingkat efektivitas pemungutan yang sangat tinggi dibutuhkan kemampuan yang sangat tinggi para petugas pemungut. Hasil ini telah memperlihatkan bahwa kemampuan mempunyai hubungan dengan tingkat efektivitas pemungutani. Hubungan antara kedua variabel ini secara rinci dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel.IV.62.
Hubungan Antara Kemampuan dengan
Efektivitas pemungutan

EFEKTIVITAS	KEMAMPUAN				Total
	Rendah	Kurang tinggi	Tinggi	Sangat tinggi	
Rendah	1		5	5	11
	12,5%		83,3%	40,0	27,5%
Kurang tinggi	3	12		3	18

Tabel.IV.63.
Uji Korelasi Rank Spearman antara Kemampuan
Dengan Efektivitas pemungutan

		Value	Asymp. Std. Error	Approx. T	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Spearman	,301	,190	2,069	,052
N of Valid Cases		40			

C.4. Hubungan Motivasi, Sikap dan Kemampuan Dengan Efektivitas pemungutan

Hubungan antara ketiga variabel independen yaitu motivasi , sikap dan kemampuan dengan efektivitas pemungutan diuji dengan menggunakan uji statistik Konkordansi Kendall's. Hasil perhitungan terhadap hubungan tersebut dapat tercermin pada Tabel.IV.63 dimana Koefisien Konkordansi Kendall adalah sebesar 0,401. Guna menguji tingkat kebenarannya maka dapat dilihat dari nilai chi-square dimana terdapat nilai sebesar 21,230 dan apabila dikonsultasikan dengan harga tabel dengan $df=3$ (95%) maka nilai koefisiennya adalah sebesar 7,82. Sehingga harga hitung lebih besar jika dibandingkan harga tabel ($21,230 > 7,92$) . Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi, sikap dan kemampuan dengan efektivitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan yang dilakukan oleh petugas pemungut dari kelurahan/desa kabupaten Jepara. Secara rinci dapat terlihat dalam tabel dibawah ini.

	37,5%	65,2%		24,0	45,0%
Tinggi	4	3	1	1	9
	50,0%	34,8%	16,7%	8,3%	22,5%
Sangat tinggi				2	2
				16,7%	5,0%
Total	8	15	6	13	40
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Hasil uji statistik hubungan antara kemampuan dengan tingkat efektivitas pemungutan menunjukkan bahwa koefisien Rank Spearman's antara kedua variabel tersebut adalah sebesar 0,301. Guna menguji kebenaran hubungan antara kedua variabel tersebut maka dilakukan uji T dengan koefisien sebesar 2,069 dan apabila dilihat T tabel dengan tingkat kebenaran 95 persen maka harga tabelnya adalah 1,96. Hal ini telah membuktikan bahwa harga hitung lebih besar jika dibandingkan harga tabel ($2,069 > 1,96$) atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ada hubungan yang signifikan antara kemampuan dengan efektivitas pemungutan. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara sikap dengan efektivitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan yang dilakukan oleh petugas pemungut dari kelurahan/desa kabupaten Jepara. Secara rinci dapat terlihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel.IV.64.
Hubungan Antara Motivasi , Sikap dan kemampuan
dengan Efektivitas pemungutan

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
VARIABEL EFEKTIVITAS	40	2,05	,85	1	4
VARIABEL MOTIVASI	40	3,15	1,10	1	4
VARIABEL SIKAP	40	1,68	1,00	1	4
VARIABEL KEMAMPUAN	40	2,10	,81	1	4

N	40
Kendall's W	,401
Chi-Square	21,230
df	3
Asymp. Sig.	,037

a. Kendall's Coefficient of Concordance

D. Diskusi

Hasil terhadap perhitungan uji statistik dapat disimpulkan bahwa efektivitas pemungutan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi, sikap dan kemampuan. Hasil ini sebetulnya belum memberikan gambaran yang

menyeluruh tentang faktor-faktor yang berkaitan dengan efektivitas pemungutan. Secara teoritis maka faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas pemungutan sangat ditentukan oleh faktor internal maupun eksternal. Factor internal disini dimaksudkan pada kondisi organisasi itu sendiri yaitu seperti pada kelengkapan saran prasarana, kemampuan sumberdaya individu dalam organisasi, kepemimpinan dan sebagainya sedangkan pada factor eksternal yaitu lebih berkaitan tentang tekanan yang ada diluar organisasi tersebut seperti pada kemampuan pendidikan , ekonomi dari wajib pajak , budaya, agama, kebijakan pemerintah yang lebih tinggi dan sebagainya. Telaah tentang faktor eksternal nampaknya perlu dikaji lebih mendalam karena faktor ini sangat berpengaruh terhadap efektivitas pemungutan.

Hasil penelitian tentang efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan yang dilakukan oleh kelurahan/desa dipengaruhi oleh motivasi ,sikap dan kemampuan telah membuktikan bahwa hasil hepotesa ada hubungan yang signifikan antara tingkat motivasi yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap efektifitas pemungutan, tingkat sikap yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap efektifitas pemungutan dan tingkat kemampuan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap efektifitas pemungutan. Hal ini dibuktikan adanya hasil penelitian yaitu dari 40 (empat puluh) responden yaitu pada

para petugas pemungut pajak dari desa/kelurahan di kabupaten Jepara dapat jelaskan yaitu sebagai berikut :

- Variabel efektifitas

Pada variabel ini 11 responden atau 27,5 % mempunyai efektifitas yang rendah sedangkan 2 responden atau 5 % mempunyai efektifitas yang sangat tinggi.

- Variabel Motivasi

Pada variabel ini 6 responden atau 15 % mempunyai motivasi yang rendah, sedangkan 21 responden atau 52,5 % mempunyai motivasi yang sangat tinggi.

- Variabel sikap

Pada variabel ini 15 responden atau 32,5 % mempunyai sikap yang rendah, sedangkan 13 responden atau 30,5 % mempunyai sikap yang sangat tinggi

- Variabel Kemampuan

Pada variabel ini 8 responden atau 20% mempunyai kemampuan yang rendah, sedangkan 13 responden atau 37,5 % mempunyai kemampuan yang sangat tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa efektifitas pemungutan pajak masih rendah dengan diikuti tingkat motivasi yang sangat tinggi dari petugas pemungut pajak yang mengandung arti bahwa petugas tersebut pada umumnya mempunyai

tingkat kemampuan yang rendah yaitu berpendidikan terakhir sekolah dasar mencapai 60 % demikian halnya usia petugas 75 % diatas 40 tahun dengan kemampuan stamina yang menurun. Ini dimungkinkan pada saat adanya perintah dari pimpinannya mereka mempunyai motivasi yang tinggi namun sebaliknya pada saat pimpinannya tidak memberikan perintah motivasi menurun dan itu semua dipengaruhi dengan perubahan sikap yang dilakukannya.

Memperhatikan hal tersebut apabila dihubungkan antara motivasi dengan efektifitas maka terlihat bahwa motivasi yang sangat tinggi akan berakibat pada efektifitas yang sangat tinggi sebesar 28,6 %, sedangkan pada tingkat sikap yang sangat tinggi akan berakibat pula pada efektifitas pemungutan yang sangat tinggi sebesar 24 %, demikian hal pada tingkat kemampuan yang sangat tinggi berakibat pada tingkat efektifitas pemungutan yang sangat tinggi sebesar 16,7 %. Hasil uji hepotesis hubungan motivasi dengan efektifitas pemungutan membuktikan bahwa harga hitung lebih besar jika dibandingkan dengan tabel yaitu $2,148 > 1,96$, hubungan sikap dengan efektifitas pemungutan membuktikan bahwa harga hitung lebih besar jika dibandingkan dengan tabel yaitu $2,308 > 1,96$, hubungan kemampuan dengan efektifitas pemungutan membuktikan bahwa harga hitung lebih besar jika dibandingkan dengan tabel yaitu $2,069 > 1,96$, sedangkan hubungan motivasi, sikap dan kemampuan secara bersama-sama terhadap efektifitas pemungutan bahwa harga hitung lebih besar jika dibandingkan dengan tabel yaitu $21,230 > 7,92$.

UPT-PUSTAK-UNDIP

Kondisi tersebut dengan menunjukkan hubungan yang positif maka yang perlu dilakukan suatu upaya peningkatan efektifitas pemungutan yang lebih tinggi dengan memperhatikan peningkatan motivasi dengan memberikan jaminan pemberian kebutuhan kelengkapan tugas pemungutan maupun pemberian penghargaan terhadap keberhasilan petugas, sedangkan sikap yang ditunjukkan rendahnya disiplin dan kepuasan maka diperlukan adanya hubungan komunikasi yang baik dengan selalu memperhatikan kesulitan yang dihadapinya sekaligus menyelesaikannya dan berkaitan dengan kemampuan yang rendah maka upaya yang dapat ditempuh yaitu diperlukan perekrutan dengan didasarkan pada tingkat pendidikan dan usia yang mampu bekerja secara maksimal , namun juga diperlukan adanya peningkatan kemampuan dengan cara memberikan kesempatan pelatihan atau kursus dan sebagainya yang dapat memberikan penambahan pengalaman kerja petugas.

Bab V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian tentang pengaruh motivasi , sikap dan kemampuan terhadap efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan di kabupaten Jepara , , maka dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut :

- a. Dari hasil penelitian tingkat pendidikan para petugas pemungut 60 % berpendidikan rendah yaitu hanya berpendidikan Sekolah Dasar, sedangkan 75 % tingkat usia mereka sudah diatas 40 tahun dengan kondisi fisik yang lemah, hal ini menunjukkan bahwa kondisi tersebut berpengaruh pada efektifitas pemungutan yang dilakukannya terutamanya pada tingkat motivasi, sikap dan kemampuan
- b. Tingkat efektifitas pemungutan yang dilakukan oleh petugas pemungut dari kelurahan/desa ,telah menunjukkan bahwa 27,5 % dikategorikan mempunyai efektifitas pemungutan yang rendah sedangkan 5% dikategorikan mempunyai efektifitas pemungutan yang sangat tinggi.
- c. Tingkat motivasi 15 % dikategorikan mempunyai tingkat motivasi yang rendah sedangkan 52.5 % dikategorikan mempunyai tingkat motivasi yang sangat tinggi

- d. Tingkat sikap 32,5 % dikategorikan mempunyai tingkat sikap yang rendah sedangkan 30,5 % dikategorikan mempunyai tingkat sikap yang sangat tinggi dan tingkat kemampuan 20 % dikategorikan mempunyai tingkat kemampuan yang rendah sedangkan 37,5 % dikategorikan mempunyai tingkat kemampuan yang sangat tinggi.
- e. Hubungan antara motivasi dengan efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang rendah 66,7% mempunyai tingkat efektifitas yang kurang tinggi, sedangkan tingkat motivasi yang sangat tinggi terdapat 28,6% mempunyai tingkat efektifitas pemungutan yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan dengan tingkat efektifitas pemungutan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa $2,148 > 1,96$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat motivasi dengan efektivitas pemungutan
- f. Hubungan antara sikap dengan efektifitas bahwa sikap yang rendah 58 % mempunyai tingkat efektifitas yang kurang tinggi, sedangkan tingkat sikap yang sangat tinggi terdapat 24% mempunyai tingkat efektifitas pemungutan yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sikap mempunyai hubungan dengan tingkat efektifitas pemungutan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa $2,308 > 1,96$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat sikap dengan efektivitas pemungutan.

- g. Hubungan antara kemampuan dengan efektifitas bahwa tingkat kemampuan yang rendah 37,5 % mempunyai tingkat efektifitas yang kurang tinggi, sedangkan tingkat kemampuan yang sangat tinggi terdapat 16,7 % mempunyai tingkat efektifitas pemungutan yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mempunyai hubungan dengan tingkat efektifitas pemungutan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa $2,069 > 1,96$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kemampuan dengan efektivitas pemungutan.
- h. Hubungan antara motivasi, sikap dan kemampuan dengan efektifitas pemungutan dengan menggunakan statistik Konkordansi Kendall's menunjukkan bahwa $21,230 > 7,92$ yang berarti adanya hubungan secara bersama-sama.

B. Saran

- a. Para petugas pemungut sebagian besar mempunyai tingkat usia diatas 40 tahun dengan menunjukkan kondisi fisik yang lemah (Tabel IV.6) dan latar belakang sebagian besar berpendidikan dibawah sekolah dasar (Tabel IV.7), oleh karena itu diperlukan adanya upaya peningkatan pendidikan dengan cara dilakukan perekrutan pegawai di desa/kelurahan yang didasarkan pada potensial kemampuan dan pendidikan.

- b. Hasil pemungutan yang dilaksanakan oleh para petugas pemungut pajak bumi dan bangunan dirasa masih kurang yaitu 45 % (Tabel IV.48.) , oleh karenanya peningkatan terhadap pemberian kebutuhan operasional pemungutan pajak perlu ditingkatkan, peningkatan ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kelengkapan alat-alat perkantoran dan kendaraan operasional.
- c. Kebutuhan dan harapan yang sangat tinggi dari para petugas pemungut atas pelaksanaan tugas pemungutan pajak bumi dan bangunan yaitu 52,5 % (Tabel.IV.51.), oleh karenanya perlu ditingkatkan pemenuhan kebutuhannya dengan cara memberikan kebutuhan akan penghargaan prestasi kerja dan kesejahteraannya.
- d. Sikap yang ditunjukkan oleh para petugas pemungut pajak bumi dan bangunan dalam hal disiplin dan kepuasan kerja dirasa masih rendah yaitu 32,5 % (Tabel IV.54.), maka tingkat disiplin dan kepuasan kerja mereka perlu ditingkatkan , peningkatan ini dapat dilakukan dengan cara penerapan aturan disiplin yang berlaku serta pembinaan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan di tingkat kelurahan dan desa.
- e. Kemampuan para petugas dalam hal pelaksanaan tugas pemungutan dirasa masih kurang tinggi yaitu 37,5% (Tabel.IV.57) , maka diperlukan upaya peningkatan kemampuan intelektualnya yaitu dengan cara memberikan

pendidikan formal maupun informal yaitu berupa pelatihan atau kursus secara periodik

- f. Hubungan yang positif antara motivasi, sikap dan kemampuan dengan efektifitas pemungutan pajak bumi dan bangunan sektor pedesaan dan perkotaan yang dilakukan oleh petugas pemungut telah ditunjukkan dalam hasil penelitian ini maka hendaknya kebijakan pemerintah agar selalu memperhatikan kepentingan atas pemenuhan kebutuhan dan kemampuan internal organisasi pelaksana seperti halnya desa/kelurahan sebagai organisasi yang melayani kebutuhan masyarakat.

DAFTAR – PUSTAKA

- Campbell ,JP et.al ,1970, *Managerial Behavior, Performance And Effectiviness*, Mc Graw Hill Coy, New York.
- Croft ,C Arthur ,1973, *Personnel Management*, Alexander Hamelton Institute, New York.
- Drucker F Peter. 1997. *The Effective Executive, Eksekutuf Efektif*, Elex Media Komputendo, Jakarta.
- The Liang Gie, 1982. *Cara Kerja Sukses*, Super Sukses, Yogyakarta.
- Gibson, L James, Ivancevich M John, Jr Donnelly H James, 1996 *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hadi ,Sutrisno, 1983, *Metode Reseact* , Fakultas Psikologis UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP Malayu H,1999, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Kedua , Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1999 cetakan kedua, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Indrawijaya, I Adam, 2000. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Keenam, Sinar Baru Algensindo, Bandung.
- Mitcheil, Terrence R,1978, *People in Organization*, Mc Grow Hill Book CompanyInc, New York
- Moenir, HAS, 2000, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Cetakan Keenam, Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbin ,Stephen P,1996, *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Prenhalindo, Jakarta.
- Sarwono, Wirawan, Sarlito,1982, *Pengantar Umum Psikologi*, Bulan Bintang, Jakarta.
- Steers, M Richard, 1985, *Effektifitas Organisasi*, Erlangga Jakarta.
- Singaribuan, Masri, Effendi Sofian, 1995, *Metode Penelitian Survai*, Cetakan Kedua, LP3ES, Jakarta.

- Siagian ,P Sondang, 1995, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, Reneka Cipta, Jakarta.
- Suryaminata ,Ermaya, 1995, *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan dalam Motivasi*, Ramadan Bandung.
- Saleh, Samsubari,1996, *Statistik Non Parametrik*, Edesi Kedua, Cetakan Pertama, BPFE, Ygyakarta.
- Soepeno, Bambang,1997, *Statistik Terapan dalam Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Pendidikan* , Cetakan Pertama,Reneka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan Kedelapan, Alfa Beta, Bandung.
- Usman, Husaini, Akbar Setiadi Purnomo,2000, *Metodelogi Penelitian Sosial*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wexley, N Kenneth, Yuki A Gery, 1992, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Cetakan Kedua, Reneka Cipta, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah.
Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 Tentang *Perimbangan Keuangan antara Pemerintahan Pusat dengan Daerah*.